

Analýza příčin nezaměstnanosti v okrese Dolný Kubín

Lenka Babinská

Bakalářská práce
2008



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky
Ústav managementu
akademický rok: 2007/2008

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Lenka BABINSKÁ**
Studijní program: **B 6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Management a ekonomika**

Téma práce: **Analýza příčin nezaměstnanosti v okrese Dolný Kubín**

Zásady pro vypracování:

Úvod

I. Teoretická část

- Zpracujte na základě literárního průzkumu teoretické a metodologické poznatky trhu práce a zhodnoťte jeho vývoj.

II. Praktická část

- Analyzujte současný stav trhu práce v okrese Dolný Kubín.
- Na základě analýzy vyslovte doporučení na snížení nezaměstnanosti v okrese Dolný Kubín.

Závěr

Rozsah práce: 40 stran
Rozsah příloh:
Forma zpracování bakalářské práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

- [1] BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost-psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha : Grada Publishing, 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8.
[2] HOLMAN, Robert. Makroekonomie. 1. vyd. Praha : C.H.Beck, 2001. 424 s. ISBN 80-7179-764-2.
[3] KREBS, Vojtěch. Sociální politika. 1. vyd. Praha : ASPI, 2007. 504 s. ISBN 978-80-7357-276-1.
[4] MÁČE, Miroslav. Makroekonomie v kostce. 1. vyd. Praha : Grada Publishing, 2007. 468 s. ISBN 978-80-247-1841-5.
[5] SAMUELSON, Paul A., NORDHAUS, William D. Ekonomie. Praha : Svoboda, 1991. 984 s. ISBN 80-205-0192-4.

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Lucie Tomancová
Ústav managementu
Datum zadání bakalářské práce: 21. března 2008
Termín odevzdání bakalářské práce: 23. května 2008

Ve Zlíně dne 21. března 2008

doc. Dr. Ing. Drahomíra Pavelková
děkan



Ing. Pavla Staňková, Ph.D.
ředitel ústavu

ABSTRAKT

Táto bakalárska práca je zameraná na spracovanie teoretických zdrojov o nezamestnanosti a súčasnom stave v okrese Dolný Kubín a jej porovnaním so SR.

Jej cieľom je získanie poznatkov o danej problematike a zanalyzovanie trhu práce v okrese Dolný Kubín ako aj pohľad nezamestnaných na danú problematiku. Zistenie príčin nezamestnanosti a jej vnímania z pohľadu nezamestnaných, môže pomôcť vytvoriť možné a vhodné možnosti pre riešenie tohto problému.

Kľúčové slová:

zamestnanosť, nezamestnanosť, trh práce

ABSTRACT

This bachelor thesis is intended on theoretical sources processing about unemployment and present state in district of Dolný Kubín and his comparing to SR.

Acquiring information about these problems and analysing labour market in district of Dolný Kubín and also point of view of unemployed about existing problems, is the main aim of this work.. Finding out the reasons of unemployment and its perceiving from the point of view of unemployed may help to create possible and available opportunities for sorting out this problem.

Keywords:

employment, unemployment, labour market

Ďakujem svojej vedúcej bakalárskej práce Ing. Lucii Tomancovej za odborné vedenie, ochotu a čas, ktorý mi venovala pri konzultáciách.

„Chovaj sa poctivo k ľuďom, ktorých stretneš po ceste nahor, pretože sa s nimi znovu stretneš po ceste dolu.“ Wilson Milzner

OBSAH

ÚVOD	8
I TEORETICKÁ ČASŤ	9
1 CHARAKTERISTIKA TRHU PRÁCE	10
1.1 DOPYT PO PRÁCI.....	10
1.2 PONUKA PRÁCE	11
1.2.1 Substitučný efekt	12
1.2.2 Dôchodkový efekt	13
1.3 TYPY TRHU PRÁCE.....	13
1.4 HANDICAPY PRACOVNEJ SILY NA TRHU PRÁCE	14
1.4.1 Rozdiely v zárobkoch.....	14
1.4.2 Prehľad tvorby miezd v dokonalej konkurencii	15
1.5 FAKTORY OSLABUJÚCE KONKURENČNOSŤ TRHU PRÁCE.....	15
2 NEZAMESTNANOSŤ	18
2.1 MIERA NEZAMESTNANOSTI.....	18
2.2 ROVNOVÁHA NA TRHU PRÁCE	19
2.2.1 Monopson.....	20
2.3 DOBA TRVANIA NEZAMESTNANOSTI A FREKVENCIE NEZAMESTNANOSTI	21
2.4 TYPY NEZAMESTNANOSTI.....	21
2.4.1 Odradení pracovníci a podzamestnanosť	22
2.5 TRENDY VO VÝVOJI REÁLNYCH MIEZD A ZAMESTNANOSTI	23
2.6 NÁKLADY A PRÍNOSY NEZAMESTNANOSTI.....	23
2.6.1 Náklady nezamestnanosti	23
2.6.2 Prínosy nezamestnanosti	24
2.7 ZNIŽOVANIE NEZAMESTNANOSTI.....	25
3 POLITIKA TRHU PRÁCE RESP ZAMESTNANOSTI	27
3.1 AKTÍVNA A PASÍVNA POLITIKA ZAMESTNANOSTI.....	28
3.2 OPATRENIA PROTI NEZAMESTNANOSTI	29
3.2.1 Úrady a ich funkcie	29
3.2.2 Podpory v nezamestnanosti.....	30
3.3 BAŤOVO RIEŠENIE PROBLÉMU NEZAMESTNANOSTI	30
3.4 VZÁJOMNÝ VZŤAH NEZAMESTNANOSTI A INFLÁCIE.....	31
3.4.1 Phillipsova krivka a hospodárska politika.....	32
4 SPROSTREDKOVANIE ZAMESTNANIA	33
4.1 OFFSHORING – NOVÝ SPÔSOB RIEŠENIA NEDOSTATKU KVALIFIKOVANÝCH PRACOVNÍKOV	34
II PRAKTICKÁ ČASŤ	36

5	CHARAKTERISTIKA OKRESU DOLNÝ KUBÍN.....	37
5.1	ZÁKLADNÉ INFORMÁCIE	37
5.2	OD HISTÓRIE PO SÚČASNOSŤ.....	38
5.3	PRIEMYSEL A POĽNOHOSPODÁRSTVO	39
5.4	ZLOŽENIE OBYVATEĽSTVA OKRESU DOLNÝ KUBÍN	40
6	SWOT ANALÝZA OKRESU DOLNÝ KUBÍN.....	41
7	MIERA NEZAMESTNANOSTI.....	42
7.1	VOĽNÉ PRACOVNÉ MIESTA	42
7.2	POČET NEZAMESTNANÝCH	44
7.3	MESAČNÝ VÝVOJ NEZAMESTNANÝCH ZA ROK 2006	45
7.4	UCHÁDZAČI O ZAMESTNANIE	45
7.4.1	Uchádzači podľa pohlavia a ich podiel	45
7.4.2	Uchádzači podľa stupňa dosiahnutého vzdelania	46
7.4.3	Uchádzači podľa dĺžky evidencie	47
8	IDENTIFIKÁCIA VÝZKUMNÉHO PROBLÉMU.....	48
8.1	CIELE ANALÝZY	48
8.2	HYPOTÉZY.....	48
9	PLÁN VÝZKUMNÉHO PROJEKTU.....	49
9.1	TECHNIKA ZBERU DÁT	49
9.2	VÝBEROVÝ SÚBOR A ZDROJE DÁT	49
9.3	ČASOVÝ HARMONOGRAM.....	49
10	ANALÝZA A SPRACOVANIE DÁT.....	51
11	INTERPRETÁCIA VÝSLEDKOV VÝSKUMU.....	66
	ZÁVER	68
	ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY	70
	ZOZNAM POUŽITÝCH SYMBOLOV A SKRATIEK.....	73
	ZOZNAM GRAFOV	74
	ZOZNAM OBRÁZKOV	76
	ZOZNAM TABULIEK	77
	ZOZNAM PRÍLOH.....	78

ÚVOD

Nezamestnanosť je jedným z najzávažnejších ukazateľov makroekonomického prostredia každého štátu. Trh práce nie je schopný vytvárať a ponúkať dostatok pracovných príležitostí, preto otázka riešenia nezamestnanosti je čoraz naliehavejšia. Preto cieľom sociálnej politiky je dosahovanie čo najnižšej nezamestnanosti a spokojnosti spoločnosti.

Tento cieľ ale dosť výrazne ovplyvňujú subjekty vystupujúce na trhu práce a to domácnosti zo strany ponuky a firmy zo strany dopytu ako aj faktor času. Tieto dve strany spôsobujú výkyvy na trhu práce a zároveň tak ovplyvňujú stav zamestnanosti resp. nezamestnanosti v štáte. Úlohou štátu v tomto systéme je vytváranie právneho rámca a regulovanie chovania subjektov na trhu.

Dôvodom, prečo som si vybrala práve túto tému je môj záujem o tento sociálno-ekonomický problém, ktorého dôsledky je možné pozorovať neustále.

Práca je rozdelená na teoretickú a analytickú časť, pričom teoretická časť je rozdelená na 4 časti. Sú tu spracované metodologické poznatky o trhu práce a jednotlivých jeho faktorov ovplyvňujúcich chovanie subjektov na trhu práce. Jej obsahom sú trendy vývoja nezamestnanosti, typy nezamestnanosti ako aj rôzne riešenia nezamestnanosti.

Praktická časť je venovaná okresu Dolný Kubín, analýze jeho obyvateľstva ako aj nezamestnaným, voľným pracovným miestam a konkrétnemu výskumu zisťujúcemu príčiny nezamestnanosti z pohľadu nezamestnaných.

I. TEORETICKÁ ČASŤ

1 CHARAKTERISTIKA TRHU PRÁCE

Trh práce je heterogénnym trhom. Práca rôznych profesií sa líši kvalifikáciou, rizikom a ďalšími znakmi, ktoré spôsobujú, že mzdy sa líšia. V dlhom období sa presadzuje tendencia k vyrovnávaniu mzdových rozdielov medzi profesiami, pretože profesie s vysokými mzdami lákajú viac ľudí a profesie s nízkymi mzdami naopak spôsobujú, že ich ľudia opúšťajú. Ale aj tak určité rozdiely v mzdách pretrvávajú, pretože profesie s vyšším rizikom si udržujú permanentne vyššie mzdy. [6]

Trh práce je nedokonalým trhom hlavne z dôvodu neúplnosti informácií. Ľudia nevedia o pracovných miestach, ktoré sú voľné, a firmy nevedia o všetkých ľuďoch, ktorí hľadajú prácu. Na trhu práce sa navzájom vyhľadávajú zamestnávateľia a zamestnanci ktorí „sa k sebe hodia“. Ale než sa nájdú, ostávajú určitú dobu neobsadené. Tieto frikcie na pracovnom trhu sa prejavujú ako nezamestnanosť. [6]

Pracovný trh je spojený s tržnou ekonomikou, v ktorej je, rovnako ako služby a výrobky, predávaná a kupovaná aj práca (pracovné zmluvy a mzdy sú zmeňované za čas a kvalifikáciu pracovníkov). Podľa Offeho je pracovný trh inštitúciou riešiacou problém dvojitej alokácie, pretože:

- systému produkcie musí byť ponúknutá pracovná sila v požadovanej štruktúre, čo znamená, že jedinci musia byť rozmiestnení podľa konkrétnych výrobných činností a procesov;
- pracovná sila musí byť opatrená peňažnými (príjem) a sociálnymi (status) prostriedkami existencie (a to podľa svojho podielu na produkcii). Navyše musia byť životnými prostriedkami zaopatrené aj osoby žijúce „legitímne“ mimo zamestnania.

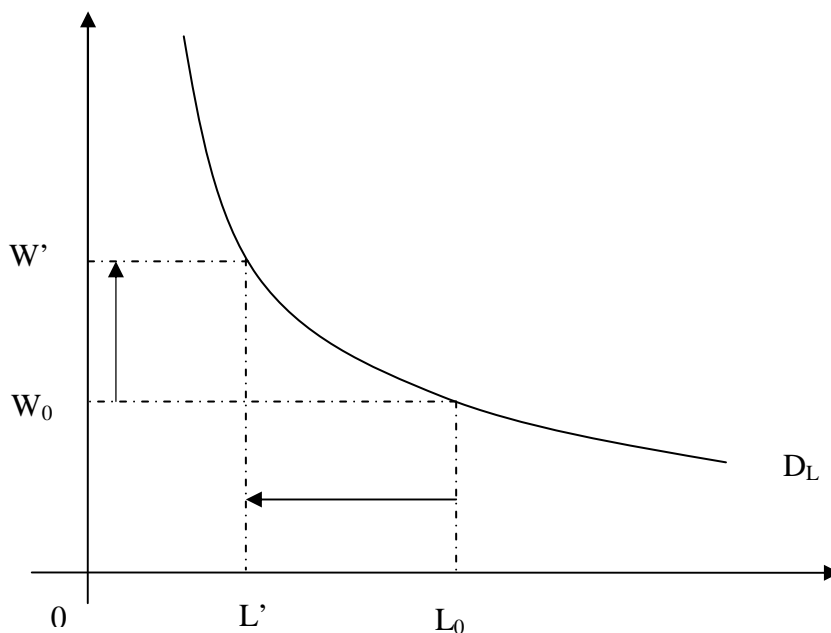
[13]

1.1 Dopyt po práci

Dopyt po práci je určená príjmom z medzného produktu práce. Firmy sú potom ochotné zvyšovať dopyt po práci tak dlho, pokiaľ nedôjde k vyrovnaniu medzných nákladov práce s príjmom z medzného produktu práce.

Ak dôjde k rovnosti, nemajú už firmy záujem o dodatočné jednotky práce. Dopyt po práci je závislá hlavne na výške mzdovej sadzby. Z tohto hľadiska sa potom medzné náklady

práce rovnajú mzdovej sadzbe a firmy zvyšujú dopyt po práci až do okamihu vyrovnania príjmu z medzného produktu práce s mzdovou sadzbou. [8]



Graf 1: Dopyt po práci [8]

L - množstvo práce

D_L - dopyt po práci

Pri východzej mzdovej sadzbe W_0 je dopyt po práci L_0 . Zvýšenie mzdovej sadzby na W' vyvolá zníženie poptávky po práci na úroveň L' . V prípade zníženia úrovne mzdovej sadzby dôjde naopak k zvýšeniu dopytu po práci. [8]

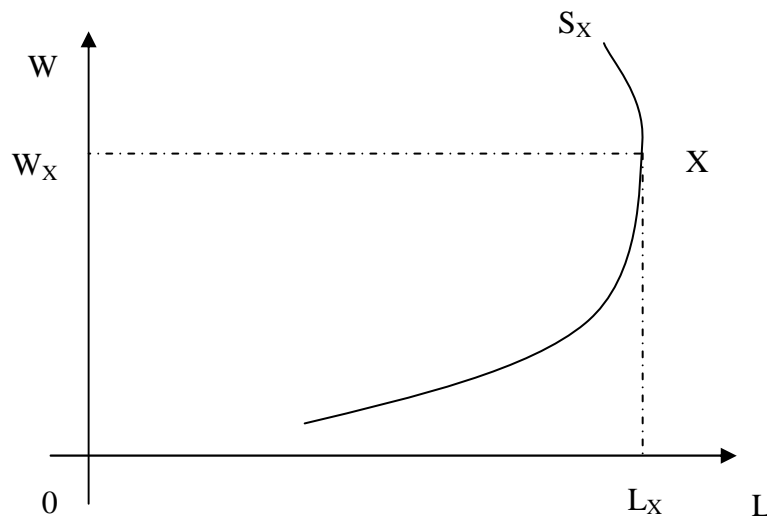
1.2 Ponuka práce

Ponuka práce je závislá na medzných nákladoch domácností pri konaní práce. Efekt vynaloženej práce je mzda, teda peňažné ocenenie vykonanej práce. Domácnosti sú potom ochotné pracovať, keď efekt plynúci z výkonu práce je väčší než náklady práce, a zvyšovať ponuku práce až do vyrovnania oboch ukazateľov.

Rozhodovanie domácností na trhu práce je založené na pomerovaní nákladov pri konaní práce s výškou mzdy za prácu.

Významnú úlohu pri rozhodovaní domácností o ponuke práce zohráva spôsob, akých chcú využívať svoj disponibilný čas na zárobkovú činnosť, teda prácu a na voľný čas. Spôsob využitia disponibilného času je závislý na úrovni mzdovej sadzby a na význame, ktorý domácnosti prikladajú voľnému času.

Pri zachovaní podmienky „ceteris paribus“ krivka ponuky práce znázorňuje koľko pracovných síl, či domácností, vstúpi na trh práce pri danej mzdovej sadzbe. Tvar krivky ponuky práce vypovedá, že s rastom mzdovej sadzby ponuka práce rastie, až do bodu X, od ktorého začne ponuka práce klesať. Tento posun po krivke ponuky práce je vyvolaný substitučným a dôchodkovým efektom. [8]



Graf 2 : ponuka po práci [8]

W = mzdová sadzba

S_L = ponuka práce

L = množstvo práce

X = bod zvratu

1.2.1 Substitučný efekt

Ak majú domácnosti možnosť slobodnej voľby, môžu sa rozhodnúť, či pri danej mzdovej sadzbe budú svoj disponibilný čas venovať práci alebo voľnému času.

Pri raste mzdovej sadzby, keď sa domácnosti nachádzajú v nižšej dôchodkovej sfére, je pre domácnosti výhodné zameniť svoj voľný čas dodatočnou prácou a dochádza ku zvýšeniu ponuky práce. Substitučný efekt vedie k pohybu po krivke ponuky práce do bodu X. [8]

1.2.2 Dôchodkový efekt

Pri ďalej sa zvyšujúcej mzdovej sadzbe rastie aj dôchodok a domácnosti sa už nachádzajú vo vyššej dôchodkovej sfére. Nárast dôchodku môže viesť k nárastu spotreby aj ku zvyšovaniu nárokov na voľný čas a dochádza ku znižovaniu ponuky práce. Dôchodkový efekt vyvoláva pohyb po krivke ponuky práce nad bodom X. [8]

1.3 Typy trhu práce

Trh práce je segmentovaný na mnoho dimenzií. Hovoríme nie o jednom ale minimálne o trhoch dvoch, označovaných ako primárny trh práce a sekundárny trh práce.

Na primárnom trhu sa sústreďujú lepšie a výhodnejšie pracovné príležitosti s vyššou prestížou, poskytujúce radu šancí, relatívne dobré možnosti profesionálneho rastu a väčšinou aj lepšie pracovné podmienky. Pracovné miesta na tomto trhu poskytujú relatívne bezpečie pred stratou zamestnania prepustením. Práca je tu dobre platená a je zaistený aj istý rast miezd.

Sekundárny trh práce je charakterizovaný pracovnými miestami s nižšou prestížou a nižšou mzdovou úrovňou. Pracovná kariéra je málo výhodná. Pracovníci na sekundárnom trhu práce sa častejšie stávajú nezamestnanými, aj keď na druhej strane je tu ľahšie získať nové zamestnanie než v prvom sektore.

Segmentácia trhu sa prejavuje aj inými spôsobmi.

Formálny trh práce je trh oficiálnych pracovných príležitostí, tak či onak kontrolovaný spoločenskými inštitúciami slúžiacimi k jeho regulácii. Neformálny trh je naproti tomu väčšinou mimo kontrolu týchto inštitúcií a vedľa aktivít radených obvykle do tzv. šedej či dokonca čiernej ekonomiky.

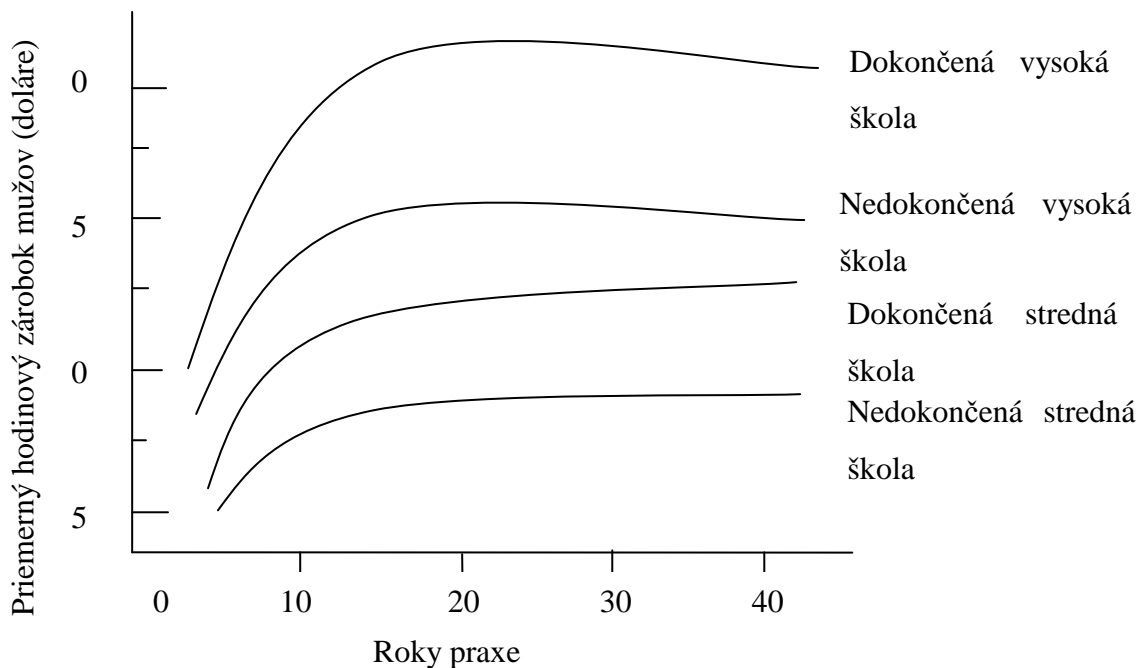
Rozlišuje sa tiež medzi interným trhom práce vnútri jednotlivých podnikov a vonkajším trhom, na ktorom si tieto podniky vzájomne konkurujú. Vnútorňý trh nie je len trhom v pravom slova zmysle, pretože na ňom dochádza len k rozmiestňovaniu pracovníkov za pomoci súboru administratívnych pravidiel a mechanizmov smerujúcich k viac alebo menej jasne definovaným cieľom. [13]

1.4 Handicapy pracovnej sily na trhu práce

Hovorí sa o „štrukturálnom handicape“ pracovnej sily, spočívajúcom v tom, že pracovná sila nemá žiadny spôsob ako by v rámci svojej stratégie a trhu práce mohla v tržnom mechanizme kontrolovať veľkosť vlastnej ponuky. Ďalším handicapom pracovnej sily je jej závislosť na prostriedkoch obživy, ktoré v tržnej spoločnosti môže získať len predajom (nemôže odložiť svoju spotrebu, a preto ani svoju ponuku čakať na svoje výhodnejšie uplatnenie). Ku zvláštnostiam pracovnej sily patrí aj to, že jej potreby životných prostriedkov sú v rámci materiálne a kultúrne definovaného minimálneho štandardu značne konštantné. K handicapom patrí aj to, že konkrétny pracovník môže byť kombinovaný len s určitými pracovnými činnosťami. Predurčuje ho k tomu rada skutočností začínajúc jeho vekom či fyzickou zdatnosťou, predovšetkým však jeho špeciálny profesný výcvik, skúsenosti a pod. [13]

1.4.1 Rozdiely v zárobkoch

Príjmové profily mužov preukazujú, že zárobky sa so vzdelaním aj s rokmi práce rastú.



Graf 3 : rozdiely v zárobkoch [15]

1.4.2 Prehľad tvorby miezd v dokonalej konkurencii

Tabuľka 1: tvorba miezd [15]

pracovná situácia	výsledné mzdy
1. Ľudia sú rovnakí - práce sú rovnaké	Žiadne mzdové rozdiely.
2. Ľudia sú rovnakí - atraktivita práce sa líši	Kompenzujú sa rozdiely v mzdách.
3. Ľudia sa líšia, ale každý druh práce je ponúkaný v pevnom objeme (nekonkurujú si skupiny)	Mzdové diferenciály odrážajú ponuku a dopyt na segmentovaných trhoch. Celkovo rovnovážna štruktúra rozdielov v mzdách je určená celkovou ponukou a dopytom
4. Ľudia sa líšia, ale medzi skupinami existuje určitá mobilita	

1.5 Faktory oslabujúce konkurenčnosť trhu práce

Za najvýznamnejšie skutočnosti, ktoré ovplyvňujú túto konkurenciu oslabujú, môžeme považovať:

- heterogénnosť trhu práce,
- obmedzenú mobilitu trhu práce,
- inštitúcie odborov,
- zákony o minimálnych mzdách,
- vedľajšie účinky sociálnej politiky,
- náklady na prepúšťanie a zapracovávanie nových pracovníkov,
- dôsledky dlhodobej nezamestnanosti,
- diskrimináciu niektorých zložiek pracovnej sily.

Homogénnosť

Práca nikdy nebola v pravom slova zmysle homogénnym výrobným faktorom. Prehľbujúca sa špecializácia a vzrastajúci význam kvalifikácie práce a jej zapracovania do praxe túto heterogénnosť pracovného trhu ďalej posilňujú. [14]

Mobilita

Pokiaľ ide o mobilitu práce, aj tá je pomerne obmedzená. Na jednej strane je v súčasnej dobe praktická stránka presunu osôb a jej hnutel'ného majetku omnoho jednoduchšia než predtým. Na druhej strane je však bytový problém zložitejší a pripútanosť k určitej lokalite nehnuteľným majetkom omnoho väčšia. To rovnako limituje konkurencieschopnosť vnútri nabídky práce. [14]

Odbory

Tiež odbory sa môžu stať bariérou účinnej konkurencie na trhu práce, pokiaľ presadzujú premrštené mzdové požiadavky bez ohľadu na stav národného hospodárstva a neberú ohľad na to, že ich jednanie môže mať dopad na celkovú zamestnanosť, hladinu cien a konkurencieschopnosť domácich výrobkov na zahraničných trhoch. [14]

Odbory vyjednávajú so zamestnávateľmi menom robotníkov. Medzi témami, o ktorých vyjednávajú patria mzdy pracovníkov, pravidla prijímania a prepúšťania pracovníkov, povinnosti rôznych skupín pracujúcich, pracovná doba a podmienky a spôsoby riešenia sporov medzi pracovníkmi a zamestnávateľmi. Negociačná sila odborov je založená na ich práve vyhlásiť stávkou, čo znamená, že odmietnu pracovať, pokiaľ sa na kontrakte nezhodnú. Odbory často prijímú zamestnávateľa pod hrozbou stávkou, aby súhlasili so mzdou, ktorá je vyššia než rovnovážna mzda na trhu práce. [4]

Inštitúcie minimálnych miezd

Za obchodnými odbormi a zamestnaneckými asociáciami resp. združeniami iné inštitucionálne a ekonomické faktory môžu prispievať ku platovej pevnosti, stálosti, a teda nedobrovoľnej nezamestnanosti. Často zmienené v Európskej súvislosti sú sociálne minimá, alebo minimum štandardov pre príjem a príjmy nariadené vládou z dôvodov sociálnej spravodlivosti alebo protekcie. Príkladom pre sociálne minimá sú minimálne mzdy, ktoré sú legálnymi limitmi, pod ktoré mzdy nemôžu klesnúť. [4]

Aj keď majú prospieť najproblémovjším najnižším kategóriám pracovnej sily, odsudzujú ich pravdepodobne k dlhodobej nedobrovoľnej nezamestnanosti. Tento paradox sa vysvetľuje tým, že ľudia, ktorí k nim patria, sa rekrutujú predovšetkým z rád nekvalifikovaných či nezpracovaných uchádzačov o zamestnanie. Ich jedinou šancou ako konkurovať ostatným je ponúkať svoju prácu za nižšiu cenu než iné kategórie než ponuky práce. Túto možnosť im však stanovenie minimálnych miezd nedáva, lebo nedovoľuje firmám, aby legálne zamestnali za mzdy, adekvátne cene služieb ich práce. [14]

Vedľajšie účinky sociálnej politiky

Ostatná konkurencia na trhu je niekedy vyvolaná aj práce týmito vedľajšími účinkami. Takmer všetko je ale zneužitelné. Napr. podpory v nezamestnanosti vyplácané od určitej výšky a doby, na ktorú sa poskytujú, môžu oslabovať naliehavosť neodkladného nástupu do nového pracovného pomeru. [14]

Prepustenie z práce

Ani toto nie je prostá záležitosť. Je spojená s výplatou pomerne značného odstupného a súčasne vznikajú firmám značné náklady na zapracovanie nových zamestnancov. [14]

Dôsledky dlhodobej nezamestnanosti

Dlhodobo nezamestnaní strácajú postupom času spôsobilosť k výkonom pôvodného zamestnania, pokiaľ nepodstúpia náročnú obnovu rekvalifikácie či znovuzapracovania sa. [14]

Diskriminácia niektorých zložiek pracovnej sily

Nedostatočná konkurencia vnútri ponuky práce nevytvára veľký tlak na trhu práce na tie skupiny ekonomicky aktívneho obyvateľstva, ktoré sú v nevýhodnom postavení. Patria k nim hlavne ľudia vyšších vekových skupín, ženy s malým dieťaťom (deťmi), zdravotne handicapovaní uchádzači o zamestnanie. [14]

2 NEZAMESTNANOST'

U rozboru trhu práce bolo zistené, že reálna mzdová sadzba sa prispôsobuje tak, aby došlo k vyrovňaniu ponuky a dopytu po práci. To znamená, že každý kto kupuje prácu pri stávajúcej mzde, ju môže získať. Nezamestnanosť je v takomto prípade nulová a zamestnanosť sa rovná pracovnej sile, ktorá je v ekonomike. Nezamestnanosť sa vzťahuje k neúspešným hľadačom práce, voľné (neobsadené) pracovné miesta vyjadrujú počet pracovných miest, ktoré firma nedokáže obsadiť. [7]

2.1 Miera nezamestnanosti

Pojem „prirodzená miera nezamestnanosti“ je jedným z kľúčových pojmov makroekonómie. Je to taká miera nezamestnanosti, pri ktorej sú trhy práce v zemi v priemere v rovnováhe a tlaky na mzdové a cenové hladiny sú v ekonomike vyrovnané.

Pojem prirodzená miera nezamestnanosti pritom nie je ani optimálna, ani nemenná. Je to najnižšia udržateľná miera, ktorú môže tržná ekonomiky dosahovať, bez toho aby riskovala akcelerujúcu infláciu. [19]

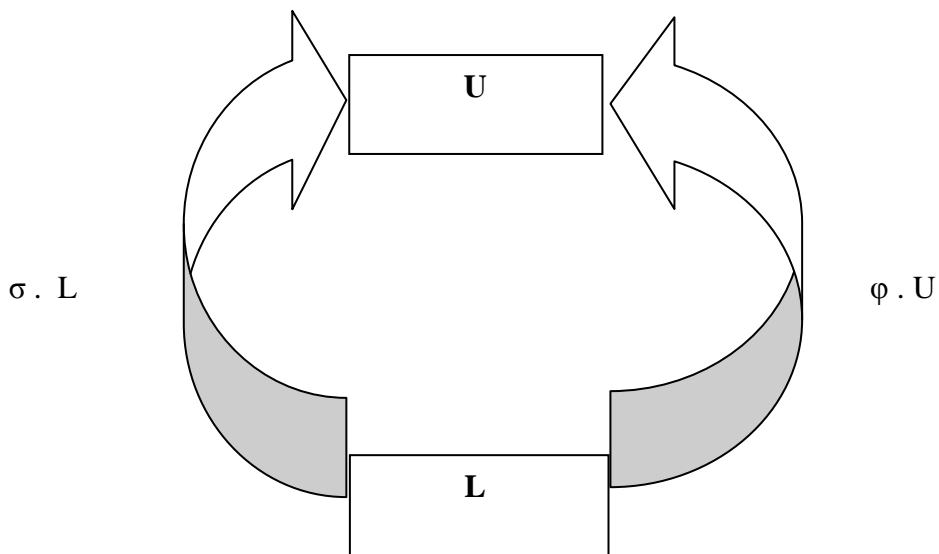
Nezamestnanosť sa meria podľa miery nezamestnanosti u vyjadrenej podielom nezamestnaných na celkovom počte ekonomicky aktívneho obyvateľstva, t.j. $u = \frac{U}{L+U}$, kde

U je počet nezamestnaných

L je počet ľudí, ktorí pracujú

$L + U$ je celkový počet pracovných síl

Ak sledujeme trh práce za nejaké obdobie zistíme, že určite percento ľudí behom tohto obdobia opustí prácu. Toto číslo sa označuje ako miera straty práce (job separation rate). Označíme si ho ako σ . Ďalej môžeme sledovať, aké percento nezamestnaných behom rovnakého obdobia nájde prácu. Toto číslo sa označuje ako miera naliežania práce (job finding rate). Môžeme ho označiť ako ϕ . [12]



Obrázok 1: kolobeh zamestnanosti a nezamestnanosti [6]

2.2 Rovnováha na trhu práce

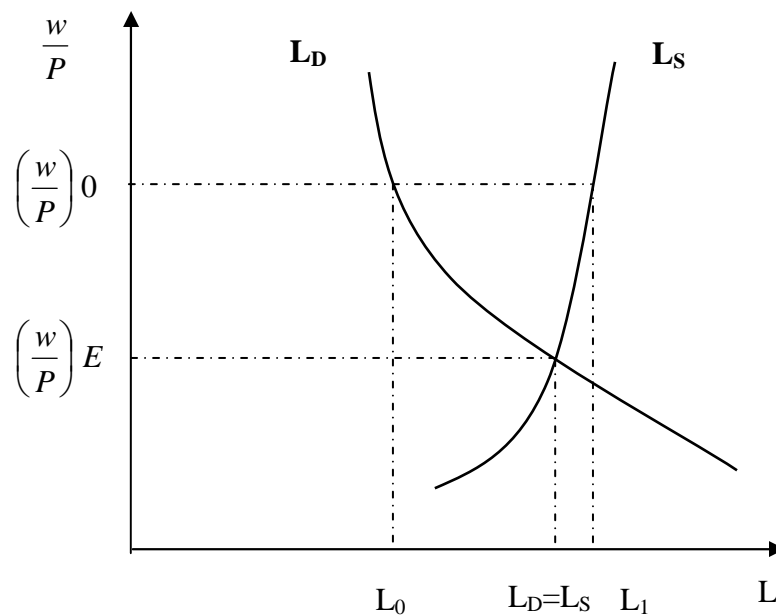
Klasická ekonómia predpokladá inverzný vzťah medzi dopytom po práci zo strany firiem a reálnou mzdou (kúpnu silou peňažnej mzdy). Rast reálnej mzdy má za následok pokles dopytu po práci zo strany firiem. Reálna mzda w_r závisí na nominálnej (peňažnej mzde) w_n a na cenách výrobku a služieb P . Reálna mzda rastie s rastom peňažnej mzdy a klesá s rastom cien výrobkov a služieb. Tento vzťah môžeme zjednodušene zapísať ako:

$$w_r = \frac{w_n}{P}$$

Ak reálna mzdová sadzba w_n/P rastie, potom počet pracovných príležitostí (čiže dopyt zo strany firiem) klesá.

S rastom reálnej mzdovej sadzby porastie ponuka práce, pretože stále viac pracovníkov bude ochotných si ceniť viac pracovný čas pred voľným časom. Inými slovami, rast reálnej mzdy má za následok rast nabídky práce. [12]

Rovnováha nastáva v pretnutí dvoch kriviek. Skutočný plat w zreteľňuje trh na stupeň zamestnanosti L , L je číslo hodín na ktoré firmy chcú najímať a počas ktorých domácnosti chcú pracovať. Oboje, skutočná mzdová miera a zamestnanosť, sú vnútorne stanovené na trhu práce. [2]



Graf 4 : rovnováha na trhu práce

Kvôli preháňaniu a reguláciám, rovnovážny bod nie je nikdy nula alebo úplne výhradne nezávislý. Jednotlivci môžu byť ochotní pracovať za nižšie platy než tie v bežnom ekvilibre, ale nemusia byť ochotní dať nižšiu ponuku na trhu. Toto je zmysel, v ktorom skutočné mzdy sú klesajúco nepružné. [2]

2.2.1 Monopson

Na rozdiel od firmy na dokonale konkurenčnom trhu práce, ktorá môže najat' za tržnú cenu toľko pracovníkov, koľko potrebuje, môže monopson zvyšovať počet pracovníkov len vtedy, keď bude zvyšovať mzdy. Firma na dokonale konkurenčnom trhu práce bude najímať pracovníkov do chvíle, keď sa bude hodnota medzného produktu práce rovnať tržnej mzde. Naproti tomu monopson bude prijímať nových pracovníkov len do okamihu, keď sa bude hodnota medzného produktu práce rovnať medzným nákladom práce prevyšujúcich tržnú cenu práce. Úroveň nezamestnanosti, ktorá odpovedá maximalizácii zisku monopsonu, je nižšia, než úroveň, ktorá by odpovedala maximalizácii celkového ekonomického prebytku. [4]

2.3 Doba trvania nezamestnanosti a frekvencie nezamestnanosti

Dôležitou charakteristikou nezamestnanosti je doba (dĺžka) trvania nezamestnanosti. Doba (dĺžka) trvania nezamestnanosti je charakterizovaná priemernou dĺžkou obdobia, kedy je osoba nezamestnaná. Doba trvania nezamestnanosti závisí na štrukturálnych charakteristikách trhu práce a na cyklických faktoroch (na momentálnom stave ekonomického cyklu). Predlžovanie pomernej dĺžky nezamestnanosti má radu negatívnych dôsledkov a nákladov: mimo iných aj na úroveň prirodzenej miery nezamestnanosti (jav hysterézie). [16]

Predpokladajme, že dôjde k neočakávanému zníženiu poptávky po práci. Firmy preto najmú menej pracovníkov, a znížia tak počet insiderov (pracovníkov firmy). Pri vyjednávaní o mzdách pre ďalšie obdobie sa zvýši vyjednávacía sila zostávajúcich insiderov, čo im umožní zvýšiť ich reálne mzdy. Nová reálna mzda má spätný účinok – dostáva sa nad rovnovážnu mzdu, a zvyšuje tak nezamestnanosť. Zdrojom celého procesu bol jednorázový šok – pokles poptávky po práci. Priniesol však dlhodobé dôsledky pre zamestnanosť. Popísaný jav sa označuje ako hysterézia na trhu práce. Nejde o nič iného ako o dlhodobý a stály vplyv minulého vývoja nezamestnanosti na jej súčasnú úroveň. [18]

Frekvencia nezamestnanosti je daná pomerným číslom, koľkokrát za dané obdobie (napr. 2 roky, 5 rokov a pod.) sú pracovníci nezamestnaní. Frekvencia nezamestnanosti zrejme závisí na výkyvoch (nárazoch) agregátneho dopytu po tovare a službách, z ktorého je odvodený aj dopyt po práci. Súčasne frekvencia nezamestnanosti závisí aj na dopyte po práci jednotlivých firiem v rôznych odvetviach a oblastiach (niektoré firmy v niektorých odvetviach expandujú, iné firmy zanikajú). [16]

2.4 Typy nezamestnanosti

Ekonomovia spravidla uvádzajú tri hlavné typy nezamestnanosti : frikčná, štrukturálna a cyklická. Tieto typy súvisia s hlavnými príčinami nezamestnanosti a každý z nich predstavuje pre makroekonomickú politiku odlišný problém. [11]

- Frikčná nezamestnanosť

Ľudia niekedy opúšťajú svoje zamestnanie aby si našli iné miesto, ktoré im bude z rôznych dôvodov lepšie vyhovovať. Inokedy vyhľadávajú nové miesto, pretože boli prepustení. Taktiež absolventi škôl sa snažia nájsť si svoje prvé zamestnanie. Ale nájdenie nového miesta si vyžaduje určitý čas a po túto dobu sú títo ľudia nezamestnanými. Pravdepodobne

ale nimi nebudú dlho, pretože v tejto situácii je dostatok voľných pracovných miest. Nezamestnanosť vznikajúca z týchto dôvodov a za týchto podmienok nazývame frikčnou. Určitá frikčná nezamestnanosť je aj žiadúca, pretože to, že si ľudia nájdú zamestnanie, v ktorom budú spokojní zvyšuje ich produktivitu a tým aj produktivitu celej ekonomiky. [11]

- Štrukturálna nezamestnanosť

Ku štrukturálnej nezamestnanosti dochádza vtedy, ak prispôsobenie novým zdrojom ekonomiky nie je dostatočne rýchle a vedie k nezamestnanosti v niektorých odvetviach, povolaniach alebo oblastiach, v ktorých sa dopyt po práci znižuje rýchlejšie než jej ponuka. Formou štrukturálnej nezamestnanosti je aj tzv. indukovaná nezamestnanosť. Ide o prípady, kedy určitá nezamestnanosť môže byť dôsledkom hospodárskej politiky.

Frikčná a štrukturálna nezamestnanosť sa vyznačuje tým, že počet voľných miest je vyšší než počet nezamestnaných. Štrukturálna nezamestnanosť trvá obvykle dlhšie než frikčná, pretože získať nové miesto v tomto prípade vyžaduje rekvalifikáciu alebo zmenu bydliska. [11]

- Cyklická nezamestnanosť

Nezamestnanosť vyplývajúca z všeobecnej recesie hospodárstva je nazývaná cyklická, pretože je spojená s klesajúcou fázou hospodárskeho cyklu. V priebehu recesie je celkový dopyt v ekonomike nedostatočný, a tým je aj dopyt po práci nízky. Preto tento typ nezamestnanosti býva nazývaný aj ako nezamestnanosť z nedostatočného dopytu. V tejto situácii je počet ľudí hľadajúcich prácu vyšší, než počet voľných pracovných miest. Znížením tohto typu nezamestnanosti je jedným z hlavných cieľov makroekonomickej politiky. [11]

2.4.1 Odradení pracovníci a podzamestnanosť

Odradený pracovník je človek, ktorý nehľadá aktívne prácu, ale hľadal by alebo prijal by takú prácu, keby taká bola k dispozícii.

Ľudia hľadajúci si zamestnanie na plný úväzok, ktorí v súčasnej dobe pracujú len na čiastočný úväzok alebo majú také zamestnanie, ktoré platovo neodpovedá ich kvalifikácii. Takéto osoby sú automaticky vyradené zo štatistiky nezamestnaných, ale nie zo stavu podzamestnanosti. [17]

2.5 Trendy vo vývoji reálnych miezd a zamestnanosti

Dlhodobý rast reálnych miezd pracovníkov vo vyspelých krajinách plynie predovšetkým z veľkých prírastkov produktivity, ktoré vedú k zvýšeniu dopytu po práci. Dva dôležité dôvody pre dlhodobý rast produktivity sú technický pokrok a rozšírený a modernizovaný fyzický kapitál. [4]

Spomalenie rastu reálnych miezd v sedemdesiatych rokoch vyplývalo do určitej miery zo spomalenia rastu produktivity (a tým spomalenia rastu poptávky po práci), ku ktorému došlo v rovnakej dobe. Reálne mzdy tiež stlačovala rastúca ponuka práce, ktorá ďalej zvyšovala zamestnanosť a vyplývala z rastúceho záujmu žien o zamestnanie a nastupujúca generácia ľudí narodených v období baby - boomu. V druhej polovici deväťdesiatych rokov je znovu zrejmy rast produktivity doprevádzaný rastom reálnych miezd. [4]

Mzdovú nerovnosť podporuje jednak globalizácia, jednak technický pokrok zvýhodňujúci kvalifikovanú prácu. Globalizácia vedie k zvýšeniu reálnych miezd pracovníkov v dovozných odvetviach. Technologický pokrok, ktorý zvýhodňuje pracovníkov s vyššou kvalifikáciou, zvyšuje dopyt po ich práci, a tým aj ich mzdy v porovnaní so mzdami pracovníkov s nižšou kvalifikáciou. [4]

Nerovnosť v mzdách by sa nemala riešiť obmedzovaním procesu globalizácie alebo technického pokroku. Do značnej miery môže riešiť mzdovú nerovnosť mobilita pracovníkov (prechod z odvetvie s nízkymi mzdami do odvetvia s vysokými mzdami). Tam, kde mobilita nie je možná, je najlepším riešením pomoc vlády pri rekvalifikácii pracovníkov, ktorých pracovné perspektívy sa zhoršili. [4]

2.6 Náklady a prínosy nezamestnanosti

Podobne ako inflácia má aj nezamestnanosť svoje náklady a tie sú spojené predovšetkým s cyklickou nezamestnanosťou. Na druhej strane môže mať nezamestnanosť aj isté prínosy, zvlášť keď ide o nezamestnanosť frikčnú. [11]

2.6.1 Náklady nezamestnanosti

Najväčším jedinečným nákladom nezamestnanosti je strata produkcie. Ľudia, ktorí nemôžu pracovať, neprodukurujú – vysoká nezamestnanosť zmenšuje spoločenský výsečový graf. Výklenok môže znamenať 3 až 5% GDP, dosahujúci strát merateľných v miliardách. [3]

Bez toho, že by sme si to uvedomovali, uvaľuje nezamestnanosť náklady na každého z nás. Agregátne náklady nezamestnanosti súvisia so stratou výstupu a dôchodku, so znehodnotením ľudskeho kapitálu, s možnosťou zvýšenia kriminality a so stratou ľudskej dôstojnosti. [11]

Strata agregátneho výstupu a dôchodku

Tieto náklady predstavujú hodnotu výstupu, ktorá by bola vyprodukovaná, keby pracovali. Nie sú zanedbateľné. Ak je skutočná miera nezamestnanosti v ekonomike omnoho vyššia než prirodzená miera, t.j. úroveň zamestnanosti je pod plnou zamestnanosťou, potom dochádza ku strate výstupu. [11]

Znehodnotenie ľudskeho kapitálu

Ľudský kapitál je hodnota vzdelania a nadobudnutých schopností a zručností jedinca. Dlhotrvejúca nezamestnanosť prispieva k strate týchto schopností a tým znižuje hodnotu ľudskeho kapitálu. [11]

Zvýšenie kriminality

Ak si ľudia nevedia privyrobiť legálnym spôsobom, môžu sa niektorí pokúsiť získať peniaze prostredníctvom trestného činu. [11]

Strata ľudskej dôstojnosti

Ďalším nákladom nezamestnanosti je strata sebaúcty, ktorá postihuje hlavne tých, čo sú dlhodobo nezamestnaní. Nezamestnanosť vyvíja značný psychický tlak na celú rodinu. [11]

2.6.2 Prínosy nezamestnanosti

Keby neexistovala nezamestnanosť, museli by vyštudovaní ľudia prijať prvé zamestnanie, ktoré by bolo k dispozícii. Za takých okolností by len málo ľudí bolo v práci pokojných. Firmy majú výhody, že si môžu vyberať z väčšieho počtu potencionálnych uchádzačov. Taktiež zavádzanie nových technológií so sebou prináša istú nezamestnanosť, pretože vyžaduje prispôsobenie pracovnej sily.

Uvedené prínosy nezamestnanosti znamenajú lepšiu alokáciu zdrojov a zlepšujú tak efektivitu celej ekonomiky. [11]

Určitá miera nezamestnanosti môže mať aj inú výhodu. Existujú ľudia, čo preceňujú hodnotu svojej vlastnej práce a ktorí stále žiadajú vyššie mzdy, dovolenku, prestávky a iné

výhody, ktoré prevyšujú hodnotu ich prínosu. Niektorí ekonómovia preto považujú istú nezamestnanosť za brzdu premrštených mzdových požiadaviek a iných výhod. [11]

2.7 Znižovanie nezamestnanosti

Dávky v nezamestnanosti

Reakcie vlády (pasívnej) na problém nezamestnanosti môže mať podobu zmierňovania jej dopadov dávkami v nezamestnanosti (podpory a pomoc v nezamestnanosti). [5]

Aktívna politika zamestnanosti

Ďalší prístup vlády k problematike nezamestnanosti sa bezprostredne vzťahuje ku znižovaniu nezamestnanosti alebo k udržiavaniu vysokej zamestnanosti (býva označovaný tiež ako aktívna politika zamestnanosti).

- 1) Toto znižovanie nezamestnanosti prebieha jednak v rámci proticyklickej politiky, t.j. politiky stimulujúcej rast zamestnanosti a produktu. Táto proticyklická politiky (teda aj znižovania cyklickej nezamestnanosti) bude aktuálna hlavne vtedy, keď medzera produktu bude zvlášť silná alebo zvlášť slabá. Možnými nástrojmi znižovania nezamestnanosti sú v tomto prípade opatrenia expanzívne dopytovo orientované menovej a fiškálnej politiky, prispievajúcej k tvorbe nových pracovných miest. Ďalšími možnosťami je využitie obchodnej a kurzovej politiky – tá však môže naraziť na odpovedajúcu reakciu zo zahraničia, ako odvetné clá a pod. a všeobecne vyvolávať medzinárodné konflikty. Často sa preto používajú vedľa ciel a kvót tiež bežné tzv. neviditeľné prekážky dovozu. [5]
- 2) Ďalej ide o udržiavanie vysokej zamestnanosti cestou znižovania prirodzenej miery nezamestnanosti (t.j. dlhodobé znižovanie frikčnej a štrukturálnej nezamestnanosti). K tomu môžu prispieť opatrenia zvyšujúce pružnosť trhu práce, ako je
 - zlepšovanie informácií o voľných pracovných miestach,
 - vládou financované programy rekvalifikácie,
 - podpora migrácie ľudí za prácou (napr. príspevky na dopravu za zamestnaním),
 - redukcia sociálnych dávok (hlavne podpor v nezamestnanosti) môže viesť ku zníženiu frikčnej nezamestnanosti pokiaľ doterajší stav vytváral príliš „mäkké“ podmienky pri hľadaní práce,

- redukcia zákonom stanovených minimálnych miezd môže rozšíriť pracovné príležitosti pre pracovníkov s nízkou kvalifikáciou.

Štrukturálna nezamestnanosť môže byť krátkodobo znižovaná zadržiavaním dopadu štrukturálnych zmien, sprevádzajúcich ekonomický rast. [5]

3 POLITIKA TRHU PRÁCE RESP ZAMESTNANOSTI

Nie všetky osoby schopné uplatniť sa na trhu práce na tento trh aj reálne vstupujú. Časť populácie zostáva mimo tento trh nútene. Sú to osoby, ktorým štát a sociálne inštitúcie či zvyklosti vo vstupe na trh práce zabraňujú, a osoby, ktoré nemajú schopnosť sa na trhu práce uplatniť. Ďalšia časť populácie sa vstupe na tento trh zdržuje dobrovoľne, pretože im štátna alebo privátne podpora umožňuje za určitých podmienok existovať i bez predaja pracovnej sily. Jedná sa predovšetkým o ekonomicky neaktívne osoby aj celé kategórie osôb, ktoré nepracujú v zamestnaní alebo pracujú bez odmeny a prostriedky k obžive získavajú zo zdrojov, ktoré sú nezávislé na trhu práce (ženy v domácnosti, študenti). Tejto časti populácie sa politiky trhu práce dotýka nepriamo. Jednak tým, že ide sčasti o osoby existenčne nezávislé na druhých osobách operujúcich na trhu práce (deti na rodičoch), jednak tým, že súčasťou politiky trhu práce môžu byť aj presuny osôb a celých sociálnych kategórií medzi ekonomicky aktívne a neaktívnu populáciu. [13]

K regulácii dopytovej strany trhu práce patrí predovšetkým určovanie legislatívnych podmienok pre vstup jednotlivých osôb a sociálnych kategórií na trh práce a odchod z neho, či pravidiel vylučujúcich ich z trhu práce. Súčasťou tejto politiky je aj ovplyvňovanie veľkosti ponuky práce a jej štruktúry pomocou rozlišovania a zlepšovania vzdelania a rekvalifikácie. Patria tu aj opatrenia, ktoré sú zamerané na posilňovanie flexibility pracovnej sily a na posilňovanie rovnováhy medzi ponukou a dopytom práce. Ide predovšetkým o stimulovanie profesnej a priestorovej mobility a zaistenie distribúcie nezamestnaných na voľné pracovné miesta, o zlepšenie informovanosti zainteresovaných osôb o trhu práce. To je hlavne úloha systému poradenstva zameraného nielen na flexibilitu rozmiesťovanie nezamestnaných na voľné miesta (krátkodobý horizont), ale aj na reguláciu zamestnaneckej kariéry jedincov (dlhodobý horizont). [13]

Všeobecne môžeme politiku zamestnanosti vymedziť ako súbor opatrení, ktorými sú spolu utvárané podmienky pre dynamickú rovnováhu na trhu práce a pre efektívne využitie pracovných síl. Táto politika je spravidla výsledkom úsilia štátu, zamestnávateľov stále viac utváraná aj v závislosti na opatreniach prijatých v rámci EU. Politika zamestnanosti usiluje o harmonizáciu nabídky a poptávky na trhu práce, o spružnenie mechanizmov pôsobiacich medzi nimi. Sama nezasahuje do pôsobnosti trhu práce na mikroúrovni, tzn., že počet pracovníkov, výkonnosť, zárobky, kvalifikačné nároky sú v kompetencii trhu. Usiluje sa

o priame ovplyvnenie vzťahov medzi ponukou a dopytom, ale skôr ich v zmysle rovnováhy podporuje a doladuje, bez toho, že by trh práce zásadným spôsobom modifikoval. [9]

Politika zamestnanosti sa orientuje hlavne na tieto aktivity:

- a) Na rozvoj infraštruktúry trhu práce. Prostredníctvom siete špecializovaných inštitúcií (úradu, sprostredkovateľov) zabezpečuje sprostredkovateľské, informačné a poradenské služby. Vytvára tak dokonalejšiu informovanosť o voľných pracovných miestach (ich štruktúre a náročnosti a pod.) aj o uchádzačoch o prácu (ich kvalifikáciu, požiadavkách a pod.), ktorá pri značnej segmentácii trhu práce je nevyhnutná.
- b) Podporuje vytváranie nových pracovných miest a pracovných činností. Poskytuje napr. finančné podpory na nové pracovné miesta zamestnávateľom, začínajúcim podnikateľom, podporuje verejne prospešné práce a uľahčuje zamestnávanie mladistvých a handicapovaných občanov.
- c) Zameriava sa na zvýšenie adaptability pracovnej sily. Rast štrukturálnej nezamestnanosti stavia požiadavku adaptability a mobility veľmi kategoricky. (Značná úloha v tomto smere pripadá samotnej školskej sústave.) Politika zamestnanosti k nej prispieva organizovaním a podporou rozmanitých rekvalifikačných programov.
- d) Podieľa sa na zabezpečení životných podmienok tých, ktorí sa stali dočasne nezamestnanými formou dávok a podpor v nezamestnanosti.

Pre súčasné politiky zamestnanosti vo vyspelých krajinách je typické (pri existencii špecifických odlišností), že sa relatívne tlmia preferencie príjmovej ochrany nezamestnaných a zdôrazňuje sa investovanie do ľudí a ich schopností. [9]

3.1 Aktívna a pasívna politika zamestnanosti

Prvé tri skupiny aktivít v podstate smerujú k podpore aktívneho chovania pracovníka na trhu práce, a bývajú preto súhrnne označované ako aktívna politika zamestnanosti a aktivity spojené so zabezpečením nezamestnaných sú označované ako pasívna politika zamestnanosti a ich zmyslom je kompenzovať nezamestnaných po prechodnú dobu a v určitej miere stratu pracovného príjmu, a umožniť im tak, aby si našli pracovné uplatnenie, ktoré bude v súlade s ekonomickými potrebami a ambíciami ekonomiky. [9]

3.2 Opatrenia proti nezamestnanosti

Na zníženie nezamestnanosti sa využívajú aktívne a pasívne opatrenia. Líšia sa rozsahom intervencie. Cieľom aktívnych opatrení je pomôcť ľuďom zostať na trhu práce. Sú zamerané na nezamestnaných a na rizikové skupiny zamestnaných. Pasívne opatrenia sú dvojakého druhu. Jedným je príspevok v nezamestnanosti ako sociálna pomoc nezamestnaným s cieľom udržať určitú životnú úroveň. Druhým je skorší odchod do dôchodku z dôvodu situácie na trhu práce, čo však vyčleňuje určitú skupinu zamestnaných z trhu práce. Aktívne opatrenia sa v boji s nezamestnanosťou považujú za efektívne.

Medzi konkrétne opatrenia, ktoré môžu prispieť k tvorbe nových pracovných miest, možno zaradiť napr. prispôsobovanie daňových systémov v smere postupného znižovania ne-mzdových nákladov na pracovnú silu, plateným zamestnávateľom. Z ďalších opatrení možno spomenúť vytváranie predpokladov na posilňovanie konkurencieschopnosti malých a stredných firiem využitím partnerstva medzi verejných a súkromným sektorom, a tým vytváranie nových pracovných príležitostí. Ďalej to môže byť zvýšenie objemu ľudského kapitálu podporou súčasnej vzdelávacej sústavy a systému prípravy na povolanie, ktorá by zodpovedala potrebám dlhodobej konkurencieschopnosti ekonomiky. Medzi základné opatrenia na riešenie problému nezamestnanosti možno zaradiť aj zameranie aktívnej politiky trhu práce na konkrétne skupiny uchádzačov o prácu (mladí ľudia, nezamestnaní s nízkou kvalifikáciou, ženy a pod.). [10]

3.2.1 Úrady a ich funkcie

Základným článkom, ktorý realizuje politiku zamestnanosti, sú úrady práce, ktoré ako orgány štátnej správy zaisťujú služby zamestnanosti v danom území. Sú samostatnými subjektmi, územne organizovanými (v okresoch) a plnia v podstate tieto základné funkcie:

- *Informačnú*, t.j. poskytovanie aktuálnych prehľadov o štruktúre nabídky pracovných síl a vývoji na trhu práce v danom území, príčinách nerovnováhy, o voľných pracovných miestach, mzdových požiadavkách a pod.,
- *Poradenskú*, t.j. poskytujú poradenstvo v otázkach právnych, ekonomických, sociálnych, psychologických a pod., pokiaľ ide o pracovné uplatnenie a rekvalifikácie,

- *sprostredkovateľskú*, t.j. zaisťujú sprostredkovanie práce uchádzačom o zamestnanie na základe ich evidencie a evidencie voľných pracovných miest, zabezpečujú pracovné miesta handicapovaným, ďalej rekvalifikácie a poskytujú hmotné zabezpečenia uchádzačom v prípade zamestnanosti a rekvalifikácie,
- *podnikateľskú*, t.j. podieľajú sa vrátane finančnej účasti na tvorbe nových pracovných miest a pracovnom uplatnení uchádzačov o zamestnanie (podpora drobného podnikania a zamestnávania absolventov škôl) a na rekvalifikácie.

Podnikateľská činnosť úradov práce je svojím spôsobom najvýznamnejšia. Spočíva v nej ťažisko aktívnej politiky zamestnanosti smerujúcej k zaisteniu rovnováhy na trhu práce, t.j. poradenstvo, rekvalifikácia, spoločensky účelné pracovné miesta, verejne prospešné práce, odborné praxe absolventov škôl a mladistvých, chránené dielne a pracoviská a pod. [9]

3.2.2 Podpory v nezamestnanosti

Podpory v nezamestnanosti prispievajú k vyššej miere nezamestnanosti troma rôznymi spôsobmi. Za prvé poskytovanie podpor v nezamestnanosti umožňuje vyhladávať pracovné miesta po dlhšiu dobu. Čím vyšší je vydržiavací pomer, tým menej naliehavá je potreba prijať pracovné miesto. Druhým spôsobom, ktorým dávky v nezamestnanosti zvyšujú meranú mieru nezamestnanosti, sú tzv. vykazovacie efekty. Aby ľudia mohli poberať podpory v nezamestnanosti, musia byť zaradení do pracovnej sily a prácu formálne zháňať aj vtedy, keď o ňu fakticky nestoja. Tým sú započítavaní medzi nezamestnaných. Jeden odhad naznačuje, že vykazovacie efekty zvyšujú mieru nezamestnanosti zhruba o polovicu percentuálneho bodu. Tretím spôsobom je stabilita zamestnanosti. Pri existencii poistenia v nezamestnanosti má rozhodovanie medzi tým, či mať alebo nemať prácu, omnoho menej závažné dôsledky. Pracovníci ani firmy preto nemajú veľký záujem vytvárať vysoko stabilnú zamestnanosť a pre zamestnávateľa je výhodnejšie pracovníkov dočasne vysadzovať než usilovať o udržanie ich pracovných miest. [3]

3.3 Baťovo riešenie problému nezamestnanosti

Svojou podnikateľskou odvahou riešiť problém nezamestnanosti s ohľadom na svojich zamestnancov dokázal Tomáš Baťa v období hospodárskej krízy v roku 1922.

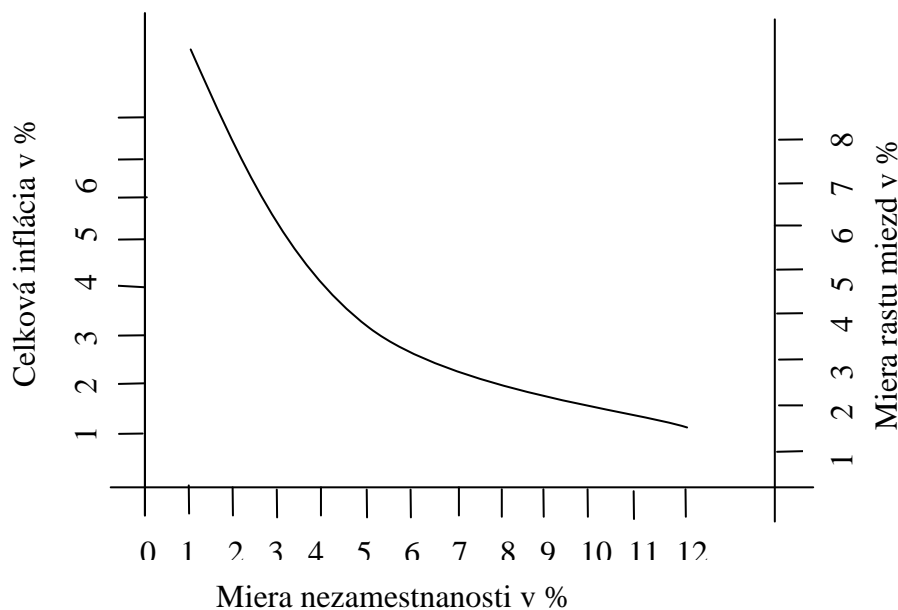
Na konferencii svojich vedúcich pracovníkov analyzoval T. Baťa situáciu firmy konštatovaním, že firmy má preplnené sklady výrobkami, predaj stagnuje, export sa rúti, výroba je na nízkom stupni, ľudia potrebujú obuv, ale nemajú peniaze. Je zbytočné požadovať po štáte úľavy na daniach, clách a pod. Nemôže ani prepúšťať robotníkov, ktorí budú následne po štáte požadovať podporu v nezamestnanosti. Výrobu je nevyhnutné udržať za každú cenu.

Po dohode so zamestnancami (spolupracovníkmi) znížil Baťa od 1.1.1922 ceny obuvi o 50% a mzdy o 40%. Súčasne svojim zamestnancom zaručil vedľa práce tiež predaj potravín, odevov a ostatných najnutnejších potrieb za polovicu bežných cien.

Je zrejmé, že Baťa vo chvíli svojho rozhodnutia nevedel, kde získa vo výrobe 50% úspory, pretože zníženie miezd usporilo len 12-14% nákladov. Bolo mu jasne zrejmé, že veľká kríza sa nedá riešiť drobnými úpravami a že problémy musíme zvládnuť, aj keď sme ju nezavinili. Hájl názor, že v hospodárstve nejde o to, pomerom rozumieť, ale o to, vyriešiť problémy.

Zdá sa, že Baťova odvážna a originálna terapia bola účinná. Obyvateľstvo využilo mimoriadne vysoké zľavy, vzrástol dopyt po obuvi, sklady sa vyprázdnila a firma mohla začať vyrábať. Kríza bola zažehnaná a podnik získal nový impulz k ďalšiemu vývoju. [1]

3.4 Vzájomný vzťah nezamestnanosti a inflácie



Graf 5 : vzťah nezamestnanosti a inflácie [10]

V reálnom ekonomickom živote existuje významný vzťah medzi mierou zmeny miezd a nezamestnanosťou. Táto závislosť sa označuje ako tzv. Phillipsova krivka. [10]

3.4.1 Phillipsova krivka a hospodárska politika

Cenovú stabilitu, dostatočnú zamestnanosť spoločne s dostatočným tempom rastu reálneho produktu a dlhodobo vyrovnanou platobnou bilanciou vláda nemôže súčasne dosiahnuť.

Krátkodobá Phillipsova krivka predpokladá, že sa nemení očakávaná miera inflácie. Očakávaná inflácia je miera inflácie, s ktorou tržné subjekty počítajú pri svojich rozhodovaniach pri tvorbe cien, úrokových a mzdových sadzieb a pod.

Pokiaľ zostáva očakávaná inflácia stabilná, vyjadruje Phillipsova krivka zameniteľnosť medzi infláciou a nezamestnanosťou: zníženie nezamestnanosti vyvoláva rast cenovej hladiny, zníženie inflácie zvýši mieru nezamestnanosti.

Z tohto pohľadu má vláda možnosť voľby. Môže svojimi nástrojmi zvyšovať nezamestnanosť, avšak za cenu rastu cien. Alebo môže znižovať mieru inflácie, ale za cenu rastu miery nezamestnanosti. [16]

4 SPROSTREDKOVANIE ZAMESTNANIA

Sprostredkovanie zamestnania podľa § 32 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len zákon) je činnosť zameraná na:

- vyhľadávanie pracovného miesta a ponúkание vhodného zamestnania uchádzačovi o zamestnanie (ďalej len UoZ) a záujemcovi o zamestnanie (ďalej len ZoZ) a
- vyhľadávanie a ponúkание vhodných zamestnancov zamestnávateľovi.

Súčasťou sprostredkovania zamestnania je aj evidenčná činnosť, informačné a poradenské služby, ako aj vyhotovovanie zoznamov voľných pracovných miest a zoznamov hľadaných zamestnaní UoZ a ZoZ a ich uverejňovanie na internete, v tlači a v ďalších masovokomunikačných prostriedkoch.

Sprostredkovanie zamestnania zabezpečuje:

- a) ústredie
- b) úrad a pracovisko zriadené úradom
- c) právnická osoba a fyzická osoba, ktoré vykonávajú sprostredkovanie zamestnania za úhradu, sprostredkovanie dočasného zamestnávania a sprostredkovanie podporovaného zamestnávania podľa tohto zákona, alebo iná právnická osoba a fyzická osoba, ktoré môžu vykonávať sprostredkovanie zamestnávania podľa podmienok ustanovených v písomnej dohode uzatvorenej s úradom.

Ústredie a úrad vykonávajú sprostredkované zamestnania na území Slovenskej republiky bezplatne.

Občan sa uchádza o sprostredkovanie zamestnania na úrade, v ktorého územnom obvode má trvalý pobyt. Občan, ktorý hľadá zamestnanie, môže požiadať o informácie o možnostiach zamestnania ktorýkoľvek úrad.

Príslušný úrad pre občana, ktorý nemá trvalý pobyt a je v školskom zariadení alebo v zariadení sociálnych služieb, je úrad, v ktorého územnom obvode je sídlo školského zariadenia alebo sídlo zariadenia sociálnych služieb. Pobyt v školskom zariadení alebo v zariadení sociálnych služieb preukazuje občan potvrdením, ktoré na tento účel vydáva školské zariadenie alebo zariadenie sociálnych služieb.

Úrad vykonáva sprostredkovanie zamestnania bezplatne a nestranne; pritom rešpektuje výber občana z ponúkaných pracovných miest a dobrovoľnosť zamestnávateľ pri výbere uchádzača o zamestnanie.

Na sprostredkovanie konkrétneho pracovného miesta nie je právny nárok. Úrad na účely sprostredkovania zamestnania:

- vedie evidenciu uchádzačov o zamestnanie, evidenciu záujemcov o zamestnanie a evidenciu voľných pracovných miest
- poskytuje informačné a poradenské služby
- zabezpečuje odborné poradenské služby
- poskytuje náhradu časti cestovných výdavkov uchádzača o zamestnanie, ktoré súvisia s absolvovaním vstupného pohovoru alebo výberového konania u zamestnávateľa, ak je cestovné vyššie ako suma ustanovená všeobecne záväzným právnym predpisom, ktorý vydá ministerstvo; na náhradu časti cestovných výdavkov uchádzača o zamestnanie môže poskytnúť úrad preddavok. [20]

4.1 Offshoring – nový spôsob riešenia nedostatku kvalifikovaných pracovníkov

Jedným z najnovších trendov vo svetovej ekonomike 21.storočia sa stáva Offshoring.

Offshoring vie spojiť svet kapitálu so svetom znalostí a informácií a znížiť prevádzkové náklady firmy odsťahovaním výroby do lacnejších krajín. Nejedná sa však len o presun výroby alebo služieb do krajín, ktoré ponúkajú výhodnejšie podmienky. Offshoring je vnímaný tiež ako nový prístup pri vyhľadaní a získaní kvalifikovaných, talentovaných a jazykovo vybavených pracovníkov. V súčasnej dobe, kedy zamestnávatelia a personálne agentúry zvädzajú boj s nedostatkom kvalitných kandidátov a mobilita pracovných síl v rámci Európy je stále nedostatočná, sa spôsob riešenia problémov presunom výroby či založením pobočky v inej krajine javí ako veľmi účinný.

Offshoring alebo sťahovanie časti podniku „za more“ je trendom hlavne vďaka možnosti znížiť prevádzkové náklady veľkých firiem odsťahovaním výroby alebo služieb do lacnejších krajín. V súčasnej dobe najčastejšie dochádza k budovaniu centier poskytujúcich služby v oblasti informačných technológií, vývoje a výskumu, call-centrá alebo administratívne

zázemia. Offshoring privádza kapitál do miest, kde vznikajú lacné a zároveň kvalitné informácie. Základným kameňom offshoringu sú obrovské mzdové a často aj daňové rozdiely medzi rozvinutými a rozvojovými krajinami. Niektoré podniky sú vďaka offshoringu schopné znížiť výrobné náklady až o 60 %. Presun výroby do inej krajiny, často geograficky veľmi vzdialené, prináša náklady na výstavbu novej výrobnéj prevádzky, zaškolenie zamestnancov atď., ale vďaka výrazným mzdovým úsporám sú tieto náklady takmer vo všetkých prípadoch vynahradené. Personálne náklady však nie sú jedinou úsporou pri sťahovaní výroby do lacnejšej krajiny. Podnik môže ušetriť tiež nákupom lacnejších komponentov, surovín alebo služieb od miestnych dodávateľov.

Rizika a strategické rozhodnutí

Každému strategickému rozhodnutiu o offshoringu predchádza dôkladné zváženie ako overené cesty, tak tej úplne novej. Faktory, ktoré organizácie zvažujú pri rozhodovaní pri zahraničnej investícii sa týkajú hlavne nákladov spojených s pracovnou silou a vyspelosťou infraštruktúry, cien nehnuteľností, daňové zaťaženie. Hodnotí sa dopravná sieť, dostupnosť a časový posun. Ďalšími aspektmi, ktoré sa sledujú, sú miera rizika a bezpečnosti (politická stabilita, riziko prírodných katastrof apod.); potenciál trhu a ekonomické ukazatele danej krajiny; životná úroveň a v neposlednej rade tiež kompatibilita obchodnej kultúry a etiky.

S rastúcim záujmom len o niekoľko vybraných destinácií sa v týchto krajinách zlepšuje podnikateľské prostredie a životná úroveň. Niektorá mestá však neboli a nie sú schopné dostatočne rýchlo reagovať na rastúci záujem zahraničných spoločností, čo spôsobuje nielen prehriatie trhu práce, ale tiež problémy v infraštruktúre.

Najatraktívnejšou krajinou pre offshoring je pochopiteľne India. Indie už dnes zamestnáva štvrt' milióna ľudí, ktorí predstavujú odsunuté pracovné miesta predovšetkým z USA, čiastočne z Veľkej Británie. Jedná sa predovšetkým o projekty, kde sú požiadavky na odbornosť najnižšie, napr. call-centrá, ďalej nasledujú finančné a platobné služby, najrôznejšia obchodná a zákaznícka podpora, administratíva a služby v informačných technológiách.

Offshoring naberá na obrátkach; behom dvoch rokov vyrástli tržby indických firiem zaoberajúcich sa offshoringom z 1,5 na 3,5 miliardy dolárov. Najväčšie spoločnosti už patria medzi giganty s obratom presahujúcim miliardu a sú to už vysoko profesionálne korporácie so špičkovým, mnohonárodným managementom. To len podporuje ďalší rast offshoringu, pretože tieto firmy dodávajú svojim zákazníkom služby dokonale na kľúč. [27]

II. PRAKTICKÁ ČASŤ

5 CHARAKTERISTIKA OKRESU DOLNÝ KUBÍN

Dolný Kubín je mesto na Slovensku ležiace v Žilinskom kraji.



Obrázok 2 : Dolný Kubín v SR



Obrázok 3 : mapa Dolného Kubína

5.1 Základné informácie

Kraj: Žilinský

Okres: Dolný Kubín

Región: Orava

Poloha: 49° 12' 38" s. š. 19° 17' 51" v. d.

Nadmorská výška: 468 m n.m.

Rozloha: 55,054 km²

Počet obyvateľov: 19 650 (10.5.2007)

Hustota obyvateľstva: 362 obyvateľ(ov)/km²

EČV: DK

PSČ: 026 01

Telefónna predvoľba: 0 43

Oficiálne adresy

Adresa: Mestský úrad Dolný Kubín

Hviezdoslavovo nám. 1651

026 01 Dolný Kubín

Primátor: Ing. Ivan Budiak (Smer-SD, ĽS-HZDS a SDKÚ-DS) [21]

5.2 Od histórie po súčasnosť

Dolný Kubín leží v juhovýchodnej časti Oravskej vrchoviny pri ústí Leštinského potoka do Oravy. Územie D. Kubína bolo osídlené už v dobe bronzovej. V r. 1632 dostal D. Kubín „mestské výsady“, v r. 1683 sa stal sídlom Oravskej župy a v r. 1777 sídlom okresu. Vyniká svojráznou zástavbou, zachovalým historickým námestím a jedinečným kolonádovým mostom. V r. 1839 tu Vavrinec Čaplovič založil bibliotéku.

Po vzniku ČSR zostal D. Kubín hospodárskym a obchodným centrom Oravy a sídlom peňažných ústavov. Pred 2. sv. vojnou tu bola píla, mlyn, elektrárň, pekárň a stolárska dielňa.

Mesto v súčasnosti pulzuje moderným kultúrnym a spoločenským životom. Historický cintorín je miestom odpočinku básnika P. O. Hviezdoslava, autora slovenskej hymny Janka Matúšku, národovca a spisovateľa Samuela Nováka, lekára a spisovateľa Jozefa Nádaši-Jégého a ďalších. Ich náhrobky sú obdivuhodnými dielami známych sochárskych majstrov. [22]

Počet obcí, ktoré spadajú pod tento okres je 23. Sú to: Zázrivá, Pokryváč, Medzibrodie, Pucov, Malatiná, Osádka, Párnica, Leštiny, Kľačany, Chlebnice, Žaškov, Oravský podzámok, Veličná, Vyšný Kubín, Krivá, Dlhá nad Oravou, Istebné, Bziny, Sedliacka Dubová, Jasenová, Oravská Poruba, Pribiš, Horná Lehota [21]

Dolný Kubín i so svojím okolím má výborné predpoklady pre rozvoj cestovného ruchu. Pozornosť si zaslúži Oravský zámok, ktorý patrí medzi najkrajšie hrady Slovenska. Atrakciou pre turistov je možnosť romantického ubytovania v dreveniciach v prímestskej rekreačnej oblasti Srňacie.

V zimnom období je vyhľadávané najmä lyžiarske stredisko na Kubínskej holi v Oravskej Magure. [22]

5.3 Priemysel a poľnohospodárstvo

Najvýznamnejšie sú v okrese zastúpené tieto odvetvia:

- hutnícky priemysel (výroba ferozliatin) – má v okrese výrobné predpoklady a tradíciu
- kovospracujúci priemysel
- elektrotechnický priemysel

Štruktúru odvetví dopĺňajú menšie prevádzky spotrebného a potravinárskeho priemyslu.

V roku 2006 bolo v rámci okresu zamestnaných v priemysle 43,8% z celkového počtu pracujúcich, ktorí našli uplatnenie v elektrotechnickom, strojárskom, hutníckom, energetickom a odevnom priemysle, pri ťažbe a spracovaní nerastných surovín, pri ťažbe a spracovaní dreva.

Okres je možné charakterizovať ako región s pomerne nízkou podnikateľskou aktivitou pri aktuálnej miere nezamestnanosti na úrovni 7% . [26]

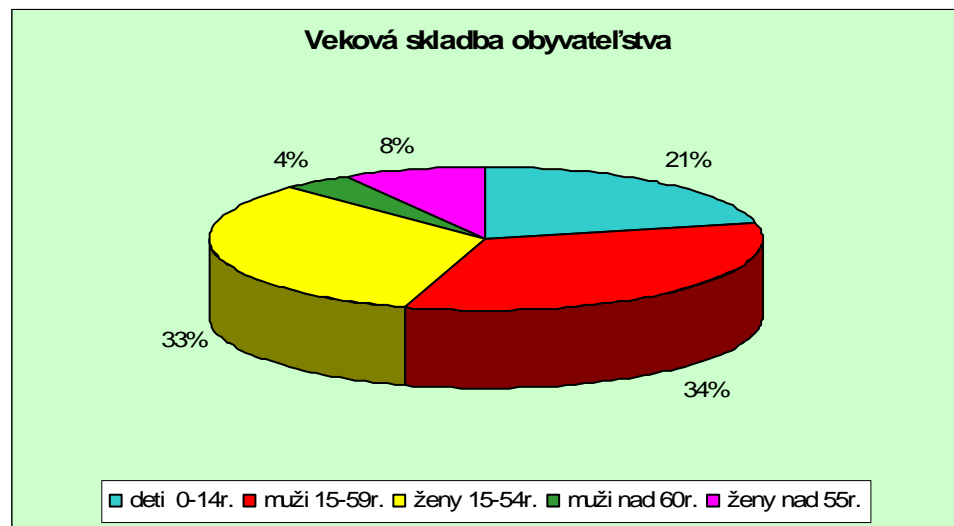
Poľnohospodárstvo predstavuje už len malú časť hospodárstva tejto oblasti. Zameriava sa hlavne na chov hovädzieho dobytku, ošípaných, oviec a pestovanie zemiakov, krmovín, čiastočne obilnín.

Zmena vlastníckych vzťahov, nové ekonomické prostredie, reštrukturalizácia a orientácia na nové trhy priniesli so sebou pokles produkcie, čo sa v konečnom dôsledku prejavilo veľkou mierou nezamestnanosti. [26]

V posledných rokoch sa v oblasti Dolného Kubína rozvíja cestovný ruch a turizmus. [23]

5.4 Zloženie obyvateľstva okresu Dolný Kubín

V máji 2001 žilo v meste Dolný Kubín 19,948 obyvateľov, z toho 9,697 mužov a 10,251 žien (51,4 %). Ekonomicky aktívnych bolo 10,207 obyvateľov (51,2 %), z toho 5,132 mužov a 5,075 žien.



Obrázok 4 : veková skladba obyvateľstva

Najväčšie percento tvoria muži vo veku 15-59 rokov a ženy 15-54 rokov.

Z národnostného hľadiska je Dolný Kubín homogénny s prevahou obyvateľstva slovenskej národnosti (až 97%).

Približne 67% obyvateľstva tvorí rímskokatolícke náboženstvo. Druhé naviac vyskytujúce sa je evanjelické náboženstvo a približne rovnaké percento tvorí obyvateľstvo bez vyznania. Len 1% obyvateľstva tvoria občania bez vyznania.

6 SWOT ANALÝZA OKRESU DOLNÝ KUBÍN

SWOT analýza (Strong points, Weak points, Oportunities, Threats) predstavuje štandardnú metódu, ktorá sa používa na prezentáciu analytických poznatkov o najrozličnejších objektoch skúmania. SWOT analýzu som vypracovala so zameraním na trh práce, preto neza-hŕňa rozbery ostatných oblastí spomínaného okresu. [26].

Tabuľka 2 : SWOT analýza Dolného Kubína

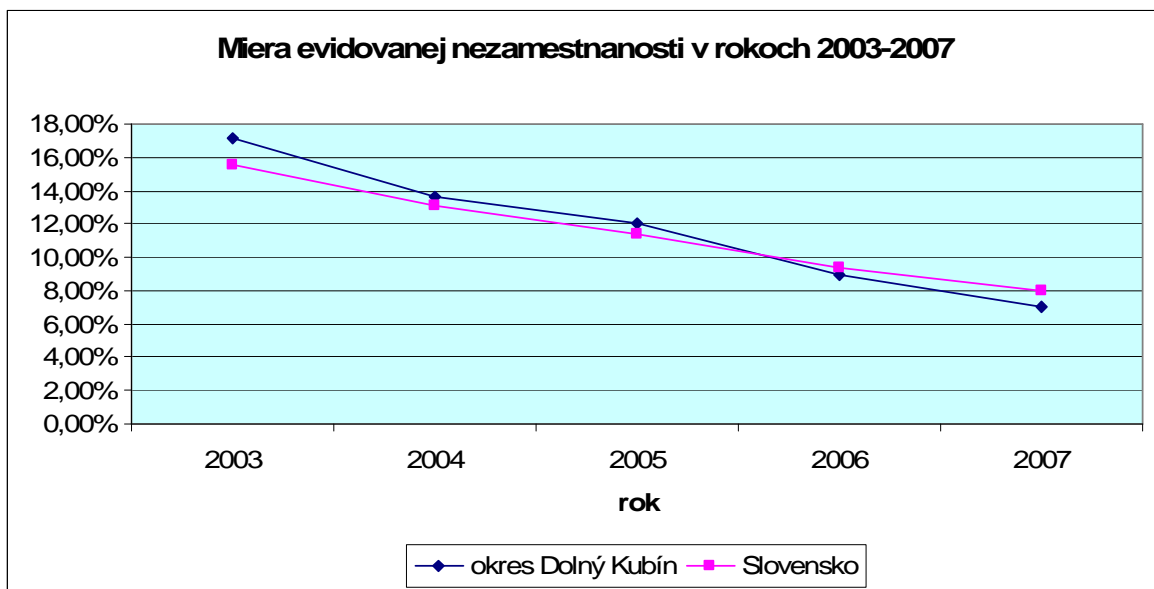
silné stránky	slabé stránky
<ul style="list-style-type: none"> -klesajúci počet nezamestnaných -dostupnosť priestorových kapacít -existencia zahraničných investorov -pracovitosť a zručnosť obyvateľstva -relatívne nízka mzdová náročnosť -existencia športových a kultúrnych centier -existencia podmienok pre letný a zimný cestovný ruch -dobrá geografická poloha -tradícia v oblastiach remesiel, stavebníctva a drevospracujúcej výroby -stavebné firmy ako zdroj nových pracovných miest 	<ul style="list-style-type: none"> - slabo rozvinutá infraštruktúra -nedostatok vhodných plôch na výstavbu nových komplexov -rozdrobenosť pozemkov -absencia poradenských centier pre podnikateľov aj obyvateľov -nedostatočný rozpočet mesta -nedostatočná spolupráca medzi objektmi pôsobiacimi v regióne -neinformovanosť o možnostiach rozvoja mesta a vytvorenie pracovných miest -neflexibilná ponuka služieb a otváracej doby -nižšia vzdelanostná úroveň UoZ -nízka úroveň propagácie
príležitosti	hrozby
<ul style="list-style-type: none"> -stavebné firmy ako potenciálny zdroj nových pracovných miest -vyriešenie rozdrobenosti pozemkových plôch na prilákanie investorov -výstavba priemyselných parkov -možnosť získania dotácií z EU na rozvoj priemyslu -vybudovanie poradenských centier -rozvoj turizmu -rozvoj podnikateľských aktivít s prihraničnou oblasťou Poľska -možnosť rozvoja agroturistiky -rozvoj turistických a športových centier -vybudovanie prírodných kúpalísk -vytvorenie nových pracovných miest prilákaním investorov 	<ul style="list-style-type: none"> -deficit kvalifikovanej pracovnej sily -odchod existujúcej kvalifikovanej pracovnej sily -klientelizmus, korupcia -obsadzovanie pracovných pozícií nekvalifikovanými pracovníkmi -slabá motivácia podnikateľských subjektov a zamestnancov -konkurencia okolitých miest -chátranie objektov -nepriaznivá demografická štruktúra - staršie obyvateľstvo

7 MIERA NEZAMESTNANOSTI

V grafe č.3 porovnávam mieru nezamestnanosti v okrese Dolný Kubín s celkovou mierou nezamestnanosti na Slovensku.

Tabuľka 3 : miera evidovanej nezamestnanosti [25]

rok	2003	2004	2005	2006	2007
okres Dolný Kubín	17,11%	13,67%	12,03%	8,92%	7,05%
Slovensko	15,56%	13,07%	11,36%	9,40%	7,99%



Graf 6 : miera evidovanej nezamestnanosti [25]

Podľa grafu je najväčší rozdiel v miere nezamestnanosti nastal v roku 2004, kde oproti roku 2003 klesla miera nezamestnanosti o 2,49%.

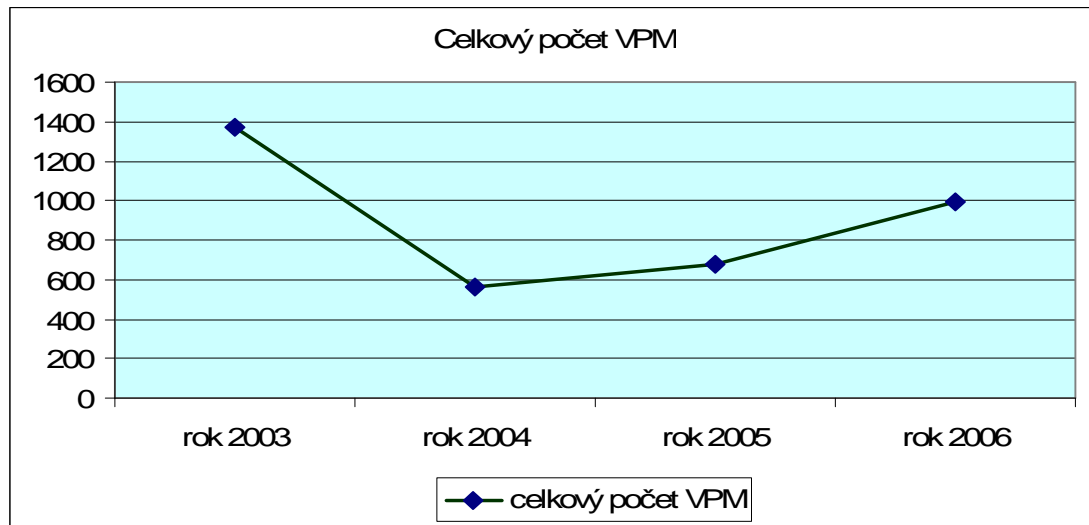
7.1 Voľné pracovné miesta

Podľa tabuľky je najväčší počet voľných pracovných miest (VPM) v roku 2003 ako administratívny pracovník, referent s počtom 65 voľných pracovných miest. Ako druhé najmenej obsadené miesto je práca murára (70). Veľký prelom nastal v roku 2004, kde sa počet voľných pracovných miest znížil o 808. Bolo to v dôsledku zmeny legislatívy, ktorá už neprikazovala zamestnávateľom povinnosť nahlásiť VPM úradu práce, sociálnych vecí a rodiny. Rok 2005 bol najviac VPM v pozícii predavača. V roku 2006 nastal nárast VPM

až o 316. Najviac VPM bolo nahlásených v drevospracujúcom priemysle – robotník v drevovýrobe (93), v oblasti stavebníctva – murár (70), a v profesii hutník (69).

Tabuľka 4 : Počet voľných pracovných miest

profesia	nahlásený počet voľných pracovných miest			
	rok 2003	rok 2004	rok 2005	rok 2006
čaušník	39	39	29	53
kuchár	12	20	34	27
murár	70	38	68	70
stolár	16	5	13	26
stavebný tesár	-	-	14	20
krajčír - šička	4	24	6	4
predavač	49	22	79	35
pokladník v obchode	-	-	24	7
pracovník príjmu tovaru	-	-	10	-
manažér výroby, obchodu	-	-	11	6
administratívny pracovník, referent	65	23	25	24
vodič	41	37	17	26
hutník	23	0	5	69
obráb. kovov, obsluha CNC	24	28	45	30
železiar	20	5	2	3
strojný zámočník	21	30	41	14
elektromontážnik	11	15	5	-
montážny robotník	-	-	23	53
stavebný robotník	37	16	2	2
pom. stav. robotník	26	8	12	33
obsluha mostového a stav. žeriava	-	-	11	1
zvárač	10	44	34	35
Ekonom -účtovník	12	9	5	12
práškový metalurg strojný	-	20	10	8
robotník v drevosprac. priemysle	-	41	7	93
učiteľ	-	9	6	11
pracovník bezpečnostnej služby	-	-	10	12
celkový počet VPM	1369	561	675	991



Graf 7: vývoj VPM v letech 2003 - 2006

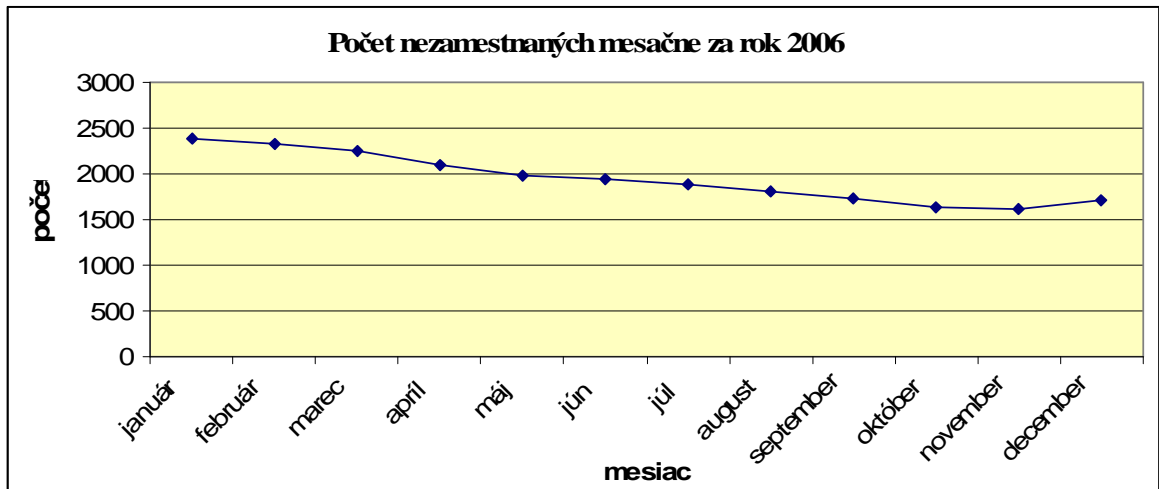
7.2 Počet nezamestnaných



Graf 8 : Stav nezamestnaných ku 31.12. [25]

Z grafu je viditelný klesající počet nezamestnaných k 31.12. v každém roce. Nejvíce se změnil počet nezamestnaných z roku 2003 na 2004, když nastal pokles nezamestnaných v počtu až 815. Menší pokles nastal v dalším roce, a výrazný je také z roku 2005 na 2006, když klesol počet o 634 nezamestnaných.

7.3 Mesačný vývoj nezamestnaných za rok 2006



Graf 9 : počet nezamestnaných mesačne za rok 2006

Tento rok bol zaznamenaný pokles nezamestnaných o 691 miest. Najviditeľnejší rozdiel predstavujú mesiace marec a apríl, kde počet poklesol o necelých 200 miest. Neskôr potom na konci roku z novembra na december vzrástol počet o necelých 100 nezamestnaných.

7.4 Uchádzači o zamestnanie

7.4.1 Uchádzači podľa pohlavia a ich podiel

Tabuľka 5 : uchádzači o zamestnanie podľa pohlavia

	2003	2004	2005	2006
celkom	3567	2752	2336	1702
mužov	2039	1379	1174	795
podiel	57,16%	50,11%	50,26%	46,71%
žien	1528	1373	1162	907
podiel	42,84%	49,89%	49,74%	53,29%

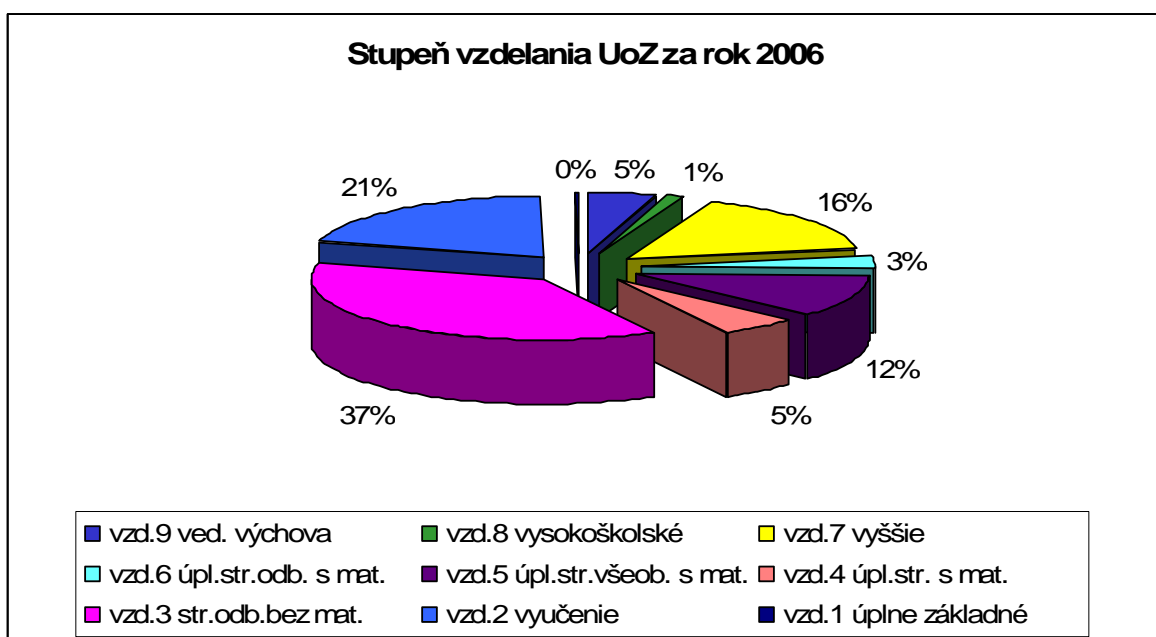
Podiel mužov má klesajúci charakter, zatiaľ čo podiel žien sa zvyšuje.

7.4.2 Uchádzači podľa stupňa dosiahnutého vzdelania

Tabuľka 6 : uchádzači o zamestnanie podľa vzdelania

rok	2003	2004	2005	2006
SPOLU	3567	2752	2336	1702
vzd.9 ved. výchova	0	0	0	0
vzd.8 vysokoškolské	118	66	77	82
vzd.7 vyššie	40	35	25	18
vzd.6 úpl.str.odb. s mat.	562	451	369	277
vzd.5 úpl.str.všeob. s mat.	92	93	84	57
vzd.4 úpl.str. s mat.	474	371	290	197
vzd.3 str.odb.bez mat.	252	223	146	86
vzd.2 vyučenie	1434	1026	919	629
vzd.1 úplne základné	589	484	424	353
vzd.0 nedok.zákl. a bez vzdel.	6	3	2	3

Podľa stupňa dosiahnutého vzdelania tabuľka č. 6 dokazuje, že najväčšie zastúpenie majú hlavne uchádzači vyučenie.



Obrázok 5: stupeň vzdelania UoZ za rok 2006

Graf č. 5 znázorňuje dosiahnuté vzdelanie uchádzačov v roku 2006.

7.4.3 Uchádzači podľa dĺžky evidencie

Tabuľka 7: UoZ podľa dĺžky evidencie

rok	2003	2004	2005	2006
dĺžka evidencie	3567	2752	2336	1702
do 3 mesiacov	1130	748	586	440
4 - 6 mesiacov	509	353	415	248
7 - 9 mesiacov	315	197	138	127
10 - 12 mesiacov	262	188	121	90
13 - 18 mesiacov	394	363	192	137
19 - 24 mesiacov	205	173	127	70
24 - 30 mesiacov	205	171	160	71
31 - 36 mesiacov	71	85	91	66
37 - 42 mesiacov	150	119	113	85
43 - 48 mesiacov	63	45	47	40
nad 48 mesiacov	263	310	346	328

Podľa dĺžky evidencie môžeme povedať, že najviac evidovaných sa nachádza v prvých 9 mesiacoch, potom nastáva pokles, a ďalej sa tento počet zvyšuje v evidencii dlhšej ako 2roky, teda 48 mesiacov.

8 IDENTIFIKÁCIA VÝZKUMNÉHO PROBLÉMU

V tejto bakalárskej práci je analyzovaný problém príčin nezamestnanosti v okrese Dolný Kubín. Nezamestnanosť je jeden z makroekonomický ukazateľov, preto by som touto analýzou chcela zistiť, prečo vlastne ľudia sú nezamestnaní. Či je to otázka predurčenia rodičmi, alebo je to jednoducho neochota ľudí pracovať a dochádzať za prácou, alebo čo je ich hlavnou motiváciou, alebo je skutočným problémom nedostatok pracovných miest.

8.1 Ciele analýzy

Hlavným cieľom je zistenie príčin nezamestnanosti v okrese Dolný Kubín. K tomuto hlavnému cieľu som sa dopracovala zisťovaním vzdelania uchádzačov o zamestnanie, ich znalosť jazykov a všetko, čo ich ovplyvňuje pri hľadaní zamestnania alebo ich súčasný stav nezamestnanosti. Snažila som sa zistiť, akým spôsobom sa stali nezamestnanými, aký dôvod mala ich výpoveď, posledné zamestnanie či záujem o rôzne kurzy. Zisťovala som ďalej rôzne faktory, ktoré ich motivujú a problémy, s ktorými sa ako nezamestnaní stretávajú.

8.2 Hypotézy

H₁: Ako hlavný motivačný činiteľ je finančné ohodnotenie.

H₂: Viac než 50% respondentov má záujem o reedukačné a rekvalifikačné kurzy.

H₃: Aspoň polovica (50%) respondentov má stredoškolské vzdelanie s maturitou.

9 PLÁN VÝSKUMNÉHO PROJEKTU

Tento výskumný projekt vychádza z dotazníku, ktorý som zostavila a rozdala v tlačenej forme respondentom. Podrobnejšie údaje o plánovaní výskumného projektu sú zobrazené v podkapitolách.

9.1 Technika zberu dát

Na začiatku som sa predstavila, uviedla údaj, že som študentkou Univerzity Tomáša Bati v Zlíne a vysvetlila som cieľ svojho dotazníkového šetrenia. Upozornila sme respondentov na to, že ich odpovede sú anonymné a nebudú žiadnym spôsobom zneužitú, a že slúžia len k analytickej časti mojej bakalárskej práce. Taktiež som uviedla, že u väčšiny otázok je potrebné zaškrtnúť len jednu správnu odpoveď a prípadne vypísať slovom odpoveď.

9.2 Výberový súbor a zdroje dát

Výskum prebiehal na úrade práce, sociálnych vecí a rodiny Dolný Kubín. Veľkosť výberového súboru je 126 respondentov, vo veku do 59 rokov, pričom 62 bolo respondentov ženského a 64 mužského pohlavia. Bolo rozdaných 140 dotazníkov, avšak návratnosť bola 90%. Metóda zberu dát je zber primárnych kvalitatívnych dát, ktoré som získala vlastným výskumom z externých zdrojov.

9.3 Časový harmonogram

Časový harmonogram závisel hlavne na vytvorení dotazníku a ochote a rýchlosti respondentov odpovedať na položené otázky. Trvanie všetkých procesov je znázornené v tabuľke č.8.

Tabuľka 8 : časový harmonogram dotazníku

týždne/ činnosť	1. týždeň	2. týždeň	3. týždeň	4. týždeň	5. týždeň	6. týždeň	7. týždeň
vytvorenie dotazníkov	X						
rozoslania		X					
vyplnenie respondentmi			X	X	X		
zozbieranie						X	

vyhodnotenie		X	X
--------------	--	---	---

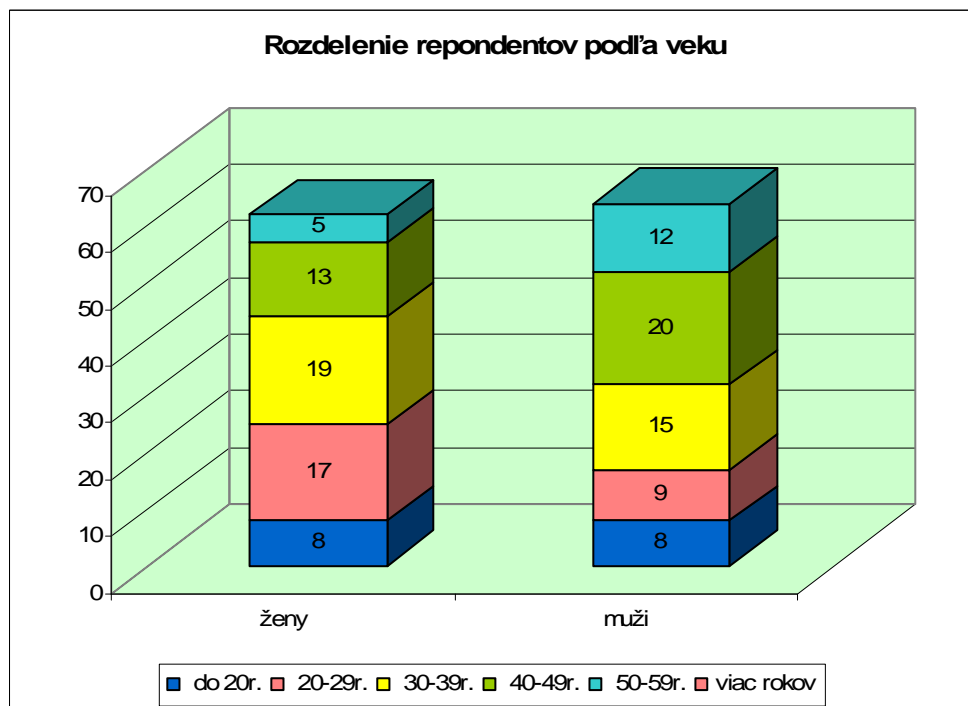
10 ANALÝZA A SPRACOVANIE DÁT

Ako som už spomínala, respondentov bolo spolu 126, pričom 62 bolo žien a 64 mužov. veková hranica je do 59 rokov.



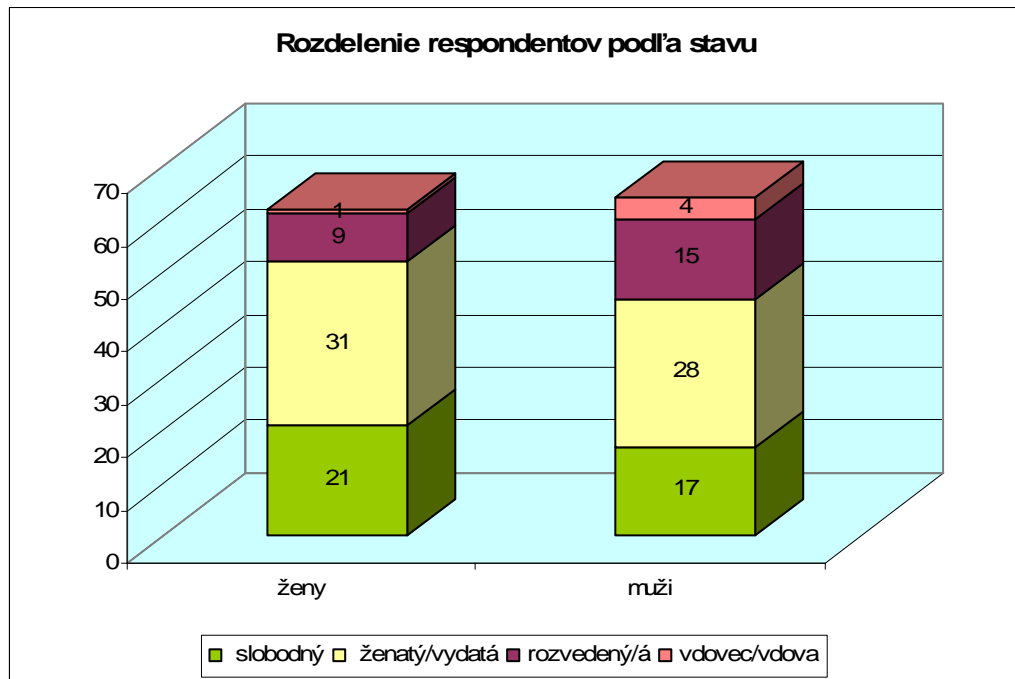
Graf 10 : rozdelenie respondentov podľa pohlavia

Graf č.10 graficky znázorňuje percentuálne zastúpenie respondentov na uvedenom výskume.



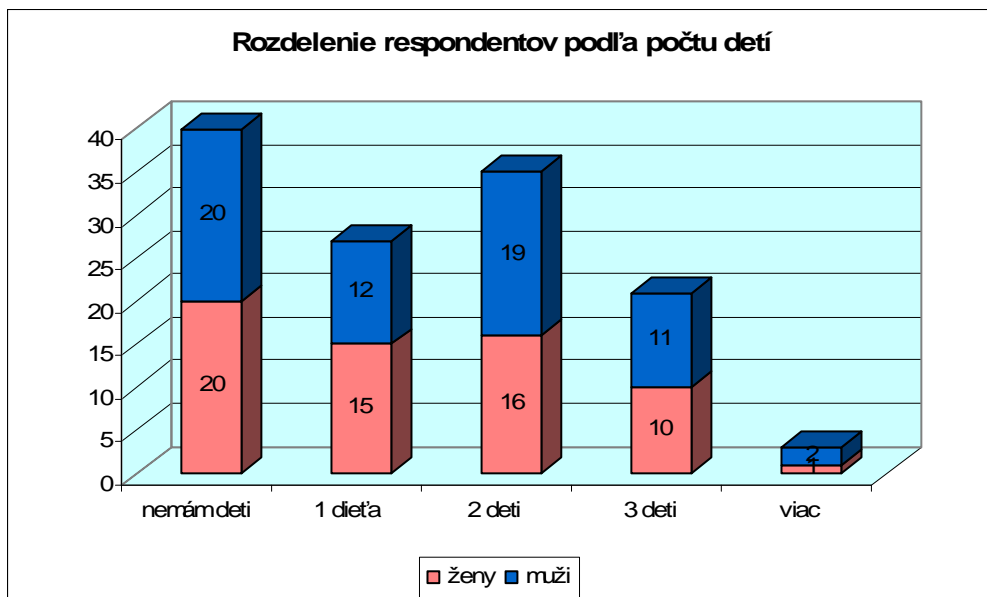
Graf 11 : rozdelenie respondentov podľa veku

Stĺpcový diagram zobrazuje v rámci oboch pohlaví zastúpenie respondentov podľa veku.



Graf 12 : rozdelenie respondentov podľa stavu

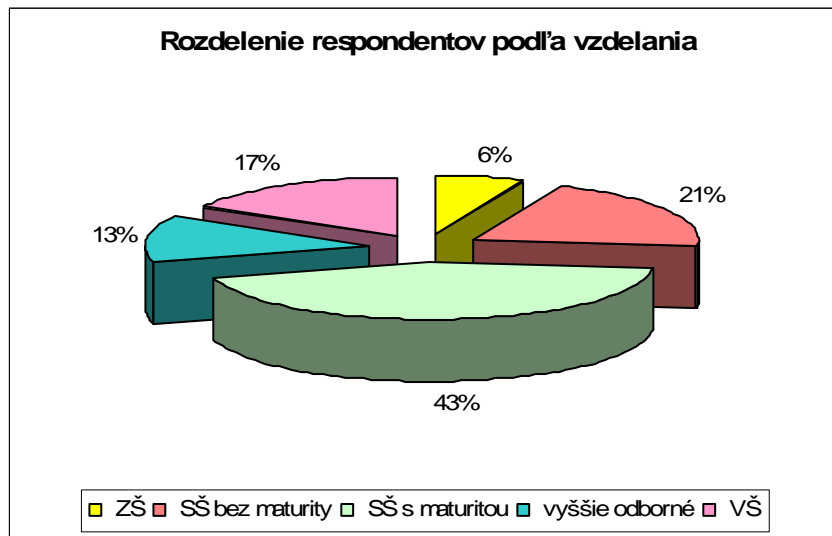
Tento graf znázorňuje výsledok otázky o stave respondentov. Výraznejšie rozdiely nemôžeme pozorovať, u oboch pohlaví dominuje kategória ženatý/vydatá.



Graf 13 : rozdelenie respondentov podľa počtu detí

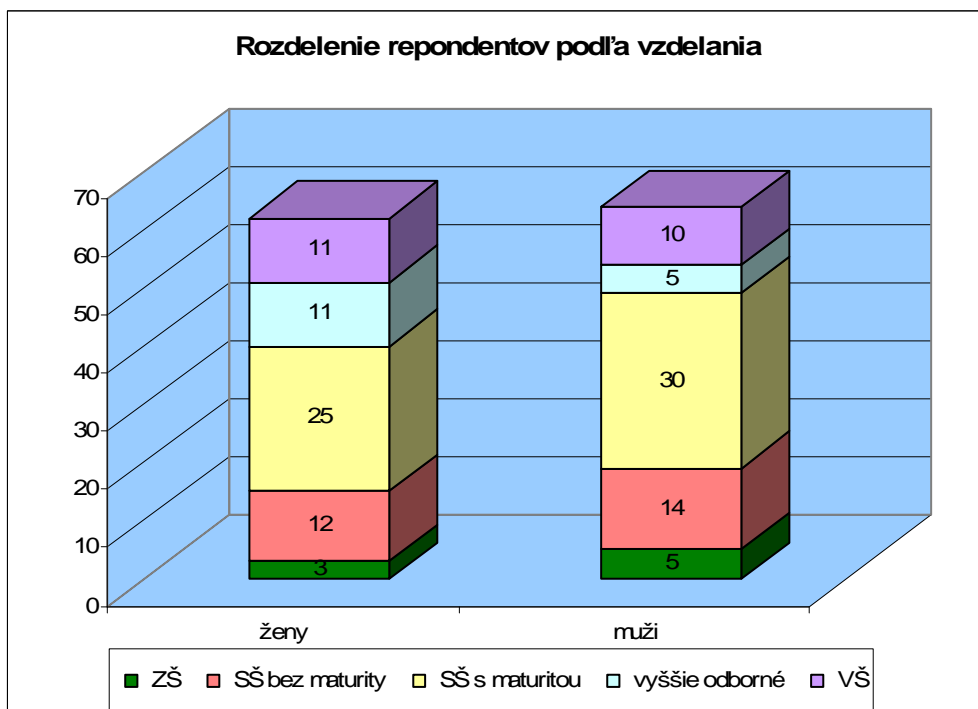
Nasledujúca otázka sa týkala počtu detí, kde najvýraznejšie sú kategórie dve, a to v dotazníku možnosť A – nemám deti a možnosť C – dve deti.

Ďalšia stále úvodná otázka sa týkala dosiahnutého vzdelania, kde respondenti najviac odpovedali možnosť strednej školy s maturitou.



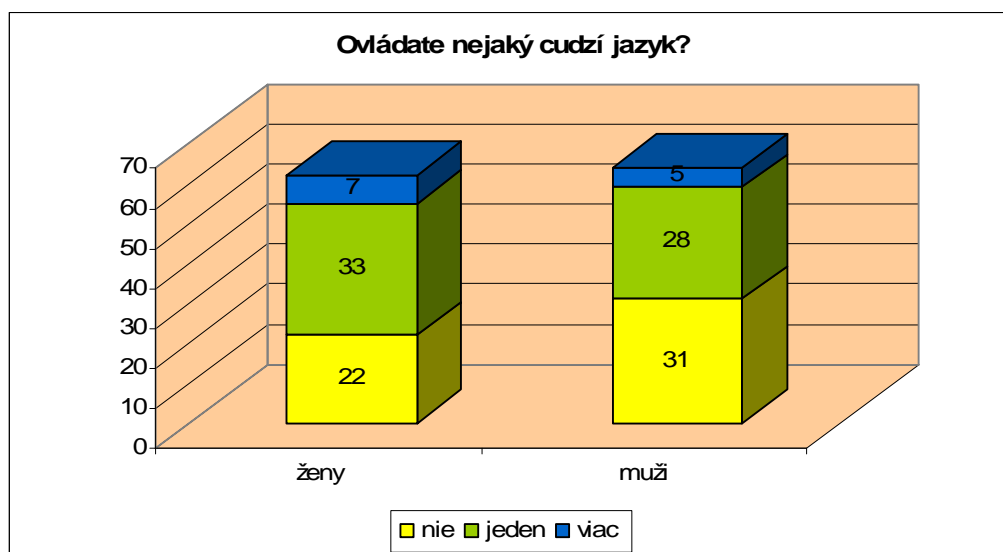
Graf 14 : rozdelenie respondentov podľa vzdelania

Túto otázku som ďalej rozobrala podľa pohlavia, kde môžeme vidieť, že u mužov je viac respondentov so základným vzdelaním a stredoškolským s maturitou a menej s vyšším odborným.



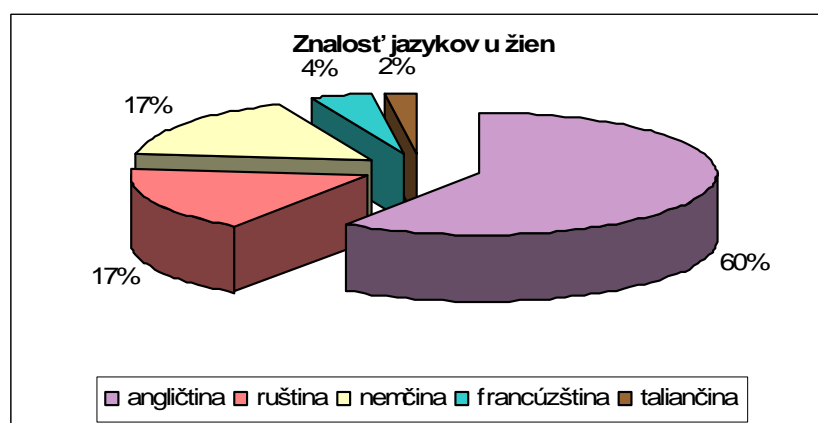
Graf 15 : rozdelenie respondentov podľa vzdelania

Otázka č. 6 sa už týkala znalosti cudzích jazykov, kde u mužov prevažovala odpoveď nie, zatiaľ čo u žien jeden jazyk.



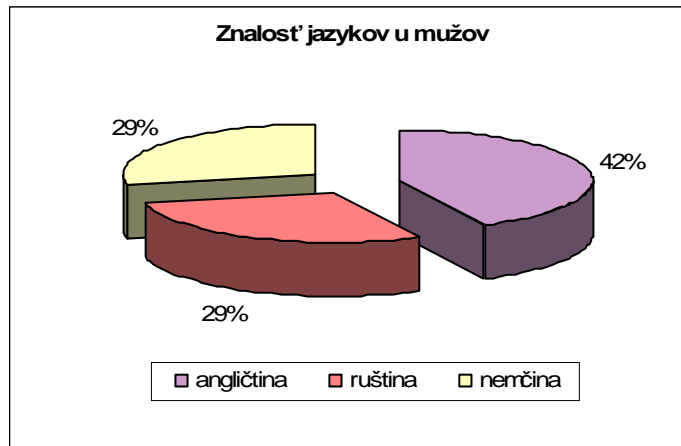
Graf 16 : ovládanie cudzieho jazyka u respondentov

Konkrétne u žien výsledky zobrazuje graf č. 17.



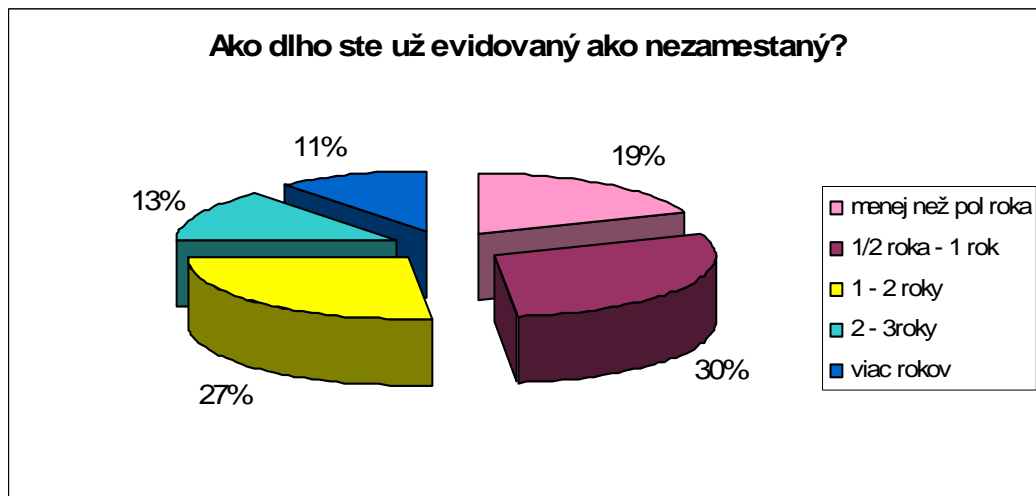
Graf 17 : znalosť jazykov u žien

U mužov je počet jazykov menší.



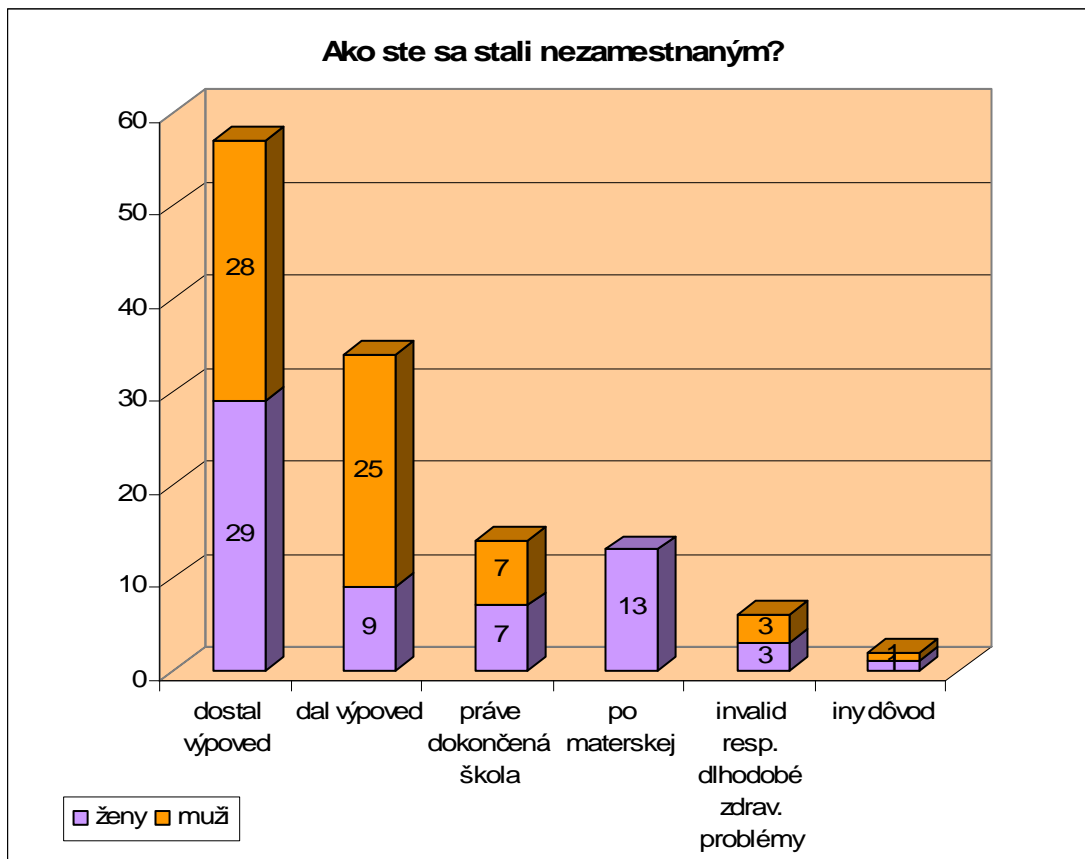
Graf 18 : znalost' jazykov u mužov

V otázke č. 7 som sa zamerala na dobu, ako dlho je už respondent nezamestnaný. Najväčšiu skupinu tvorí obdobie pol roka až rok, ktorú zaškrtili hlavne študenti a matky po materskej.



Graf 19 : dĺžka evidencie nezamestnaného stavu

V nasledujúcej otázke som zisťovala, ako sa respondenti stali nezamestnanými, či už z dôvodu vlastnej výpovede alebo iných. Najväčšie obsadenie mal u oboch pohlaví možnosť, že dostali výpoveď. U ostatných možností sa odpovede dost' líšia, preto uvádzam graf č. 19.

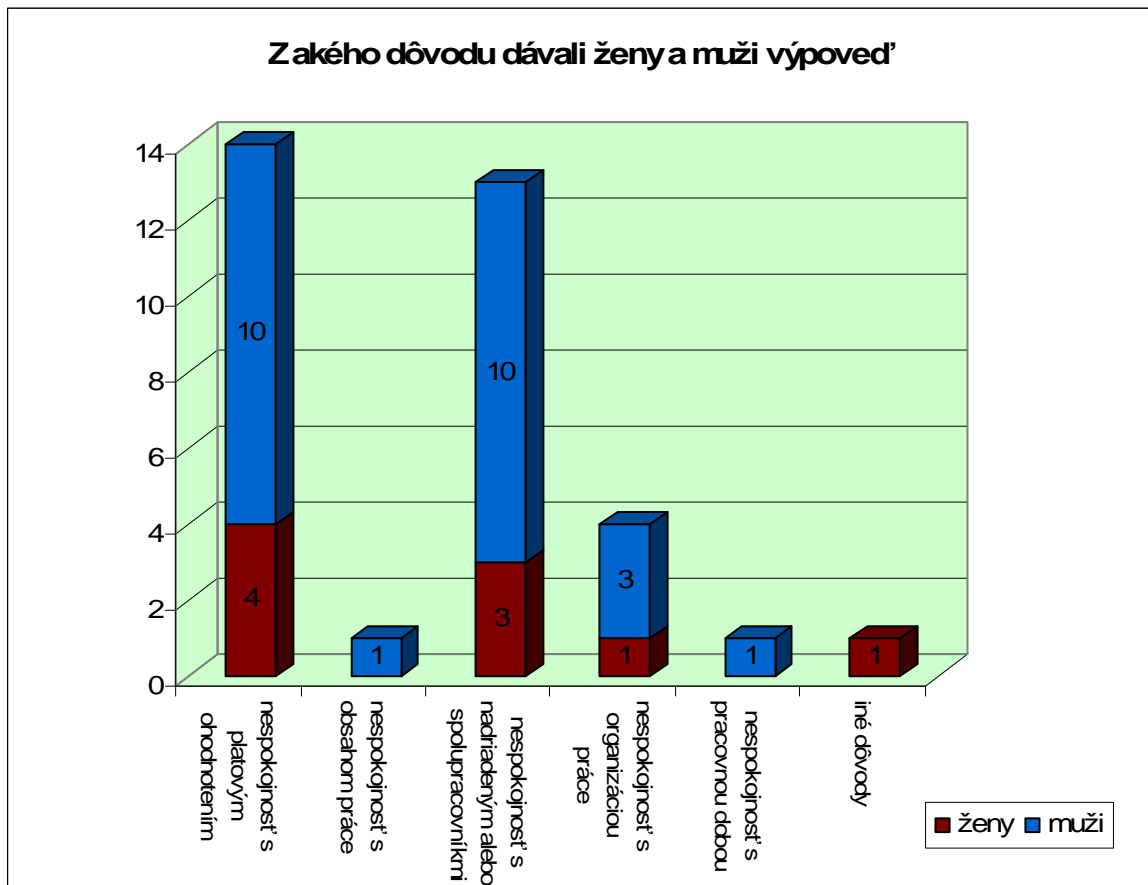


Graf 20 : príčina stavu nezamestnanosti

Z uvedené grafu môžeme vyčítať, že oproti ženám dávajú viac výpovede muži. V prípade uvedenia iného dôvodu bola to u žien zmluva na dobu určitú a respondent mužského pohlavia uviedol ako dôvod dohoda so zamestnávateľom.

Niektorí respondenti, ktorí zakrúžkovali možnosť, že dostali výpoveď mi slovne dopísali dôvody. Boli to znižovanie stavu pracovníkov, skúšobná doba, organizačné dôvody a taktiež pracovná zmluva na dobu určitú.

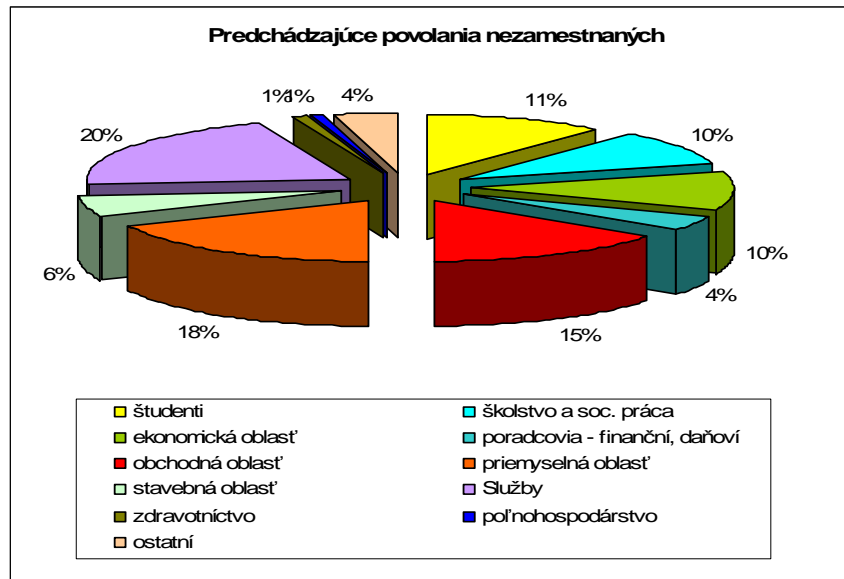
V ďalšej otázke č. 9 som sa zamerala na dôvody, prečo ľudia odchádzajú z práce a dávajú výpoveď.



Graf 21: príčiny výpovede respondentov

Keď už teda sa niekto z respondentov rozhodol dať výpoveď, je to z dôvodov nespokojnosti s platovým ohodnotením a rovnako tak bola označená odpoveď nespokojnosti s nadriadeným alebo spolupracovníkmi. U žien najviac vyskytujúci sa dôvod je nespokojnosť s platovým ohodnotením. V prípade, kedy jedna respondentka uviedla iný dôvod, bolo konkrétne uvedené, že zamestnávateľ nesúhlasí s ďalším vzdelávaním.

U otázky č. 10 som sa stretla s 47mymi rôznymi povolaniami, ktoré som roztriedila podľa oblastí, v ktorých respondenti pôvodne pracovali. Stručný prehľad je v tabuľke č. 9 a jednotlivé oblasti potom znázornené na grafe č. 22.



Graf 22 : predchádzajúce povolania nezamestnaných

Tabuľka 9 : výskyt jednotlivých predchádzajúcich povolání

študenti	14	stavebná oblasť	7
školstvo a soc. práca	12	- klampiar	1
- pedagóg	7	- murár	4
- zástupca riaditeľa	1	- stavbyvedúci	1
- sociálny pracovník/čka	4	- maliar	1
ekonomická oblasť	13	Služby	26
- ekonómovia	2	- kozmetička	1
- admin. pracovníci	6	- kadernička	1
- sekretár/ka	3	- kuchár/ka	5
- úradník/čka	1	- šofér	2
- účtovník/čka	1	- krajčírka	4
poradcovia - fin., daň.	5	- čašníčka	4
obchodná oblasť	19	- upratovačka	2
- predavač/pokladník	7	- cukrár	3
- obchodný zástupca	2	- hrobár	2
- referent	5	- záhradník	1
- manager	1	- kvetinárka	1
- díler/ka	2	zdravotníctvo	1
- operátor/ka	1	poľnohospodárstvo	1
- market. asistent/ka	1	ostatní	5
priemyselná oblasť	23	- zlatník	1
- strojár	3	- informatik	2
- obrábač kovov	2	- výskumná pracovník/čka	1
- drevosprac. priemysel	1	- žena v domácnosti	1
- mechanik	2		
- vedúci výroby	2		
- robotníci	11		
- hutník	2		

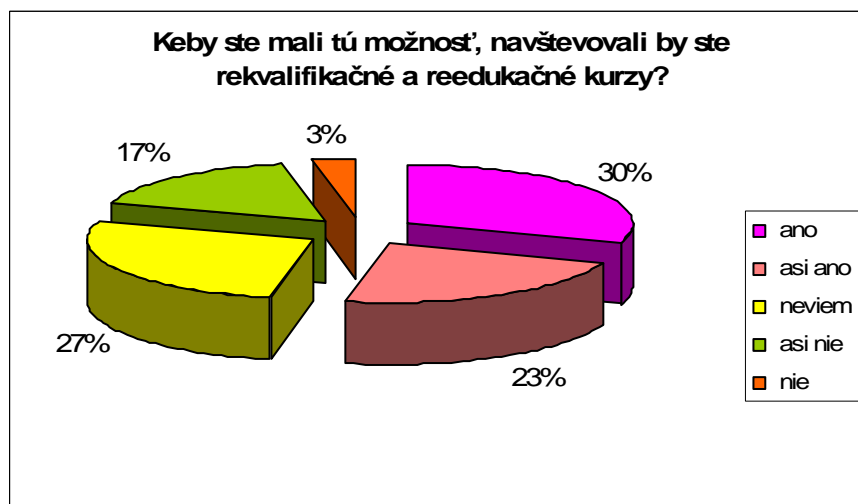
Otázka číslo 11 sa týkala navštevovania rekvalifikačných a reedukačných kurzov.



Graf 23 : návštevnosť rekvalifikačných kurzov

Hodnotenie dopadlo, ako môžeme vidieť na grafe, že viac než 60% tieto kurzy navštívilo, jeden respondent čo odpovedal možnosťou C- že o nich nepočul bol mužského pohlavia a ostatní respondenti nenavštevovali takéto kurzy.

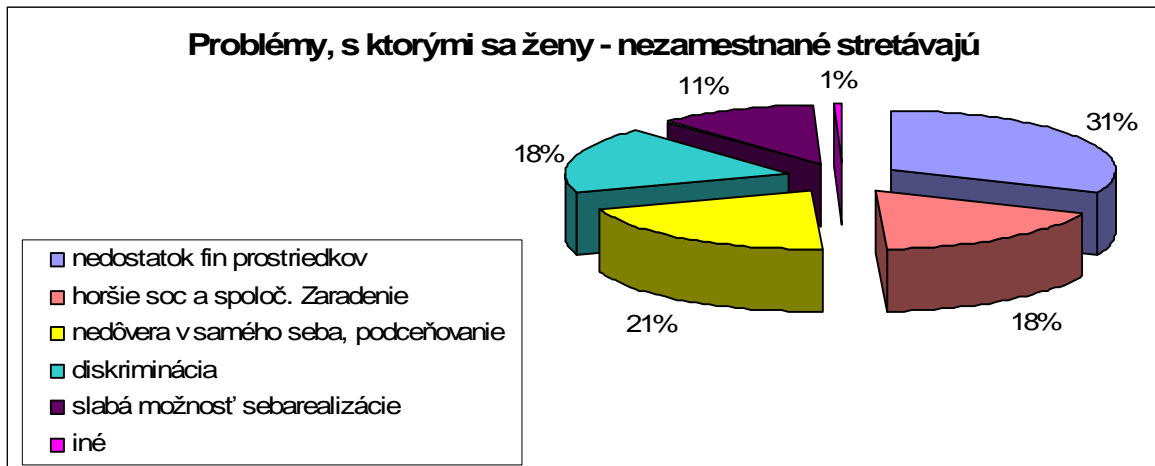
Nasledujúca otázka nadväzuje na tú predchádzajúcu, a síce pýtala som sa respondentov, či by navštevovali práve takéto kurzy, keby mali tú možnosť.



Graf 24 : využitie možnosti navštevovania kurzov

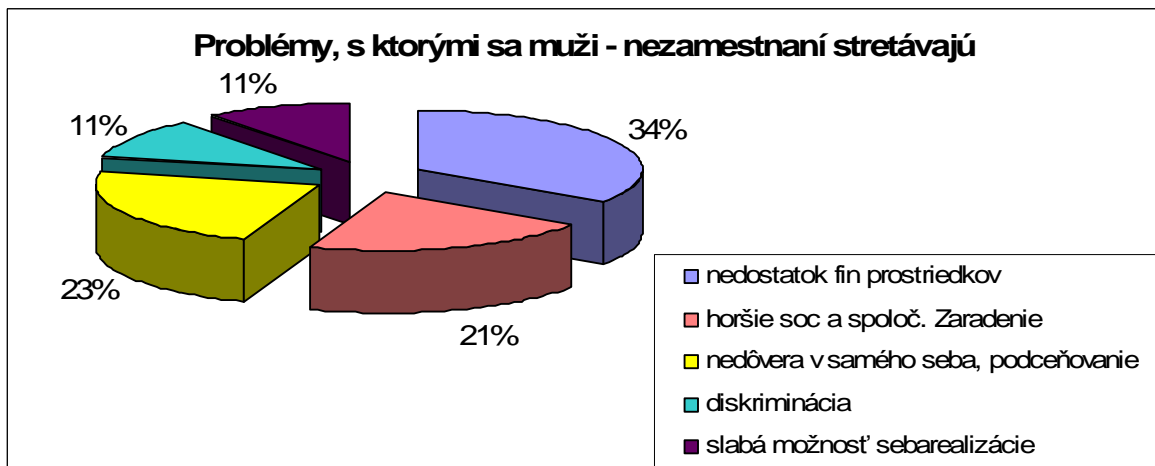
U tejto otázky odpoveď nie zakrúžkovali iba muži, pozitívne ale je to, že až 30% respondentov by túto možnosť využilo a zároveň ešte 27% váha a nevie či by sa do takýchto kurzov zapojilo.

Ďalšiu otázku – a to otázku číslo 13 som vyčlenila podľa pohlavia, takže prvé uvádzam odpovede žien. Otázka, na ktorú respondenti odpovedali znela takto: „S akými problémami sa Vy sám ako nezamestnaný/á stretávate?“



Graf 25 : problémy nezamestnaných žien

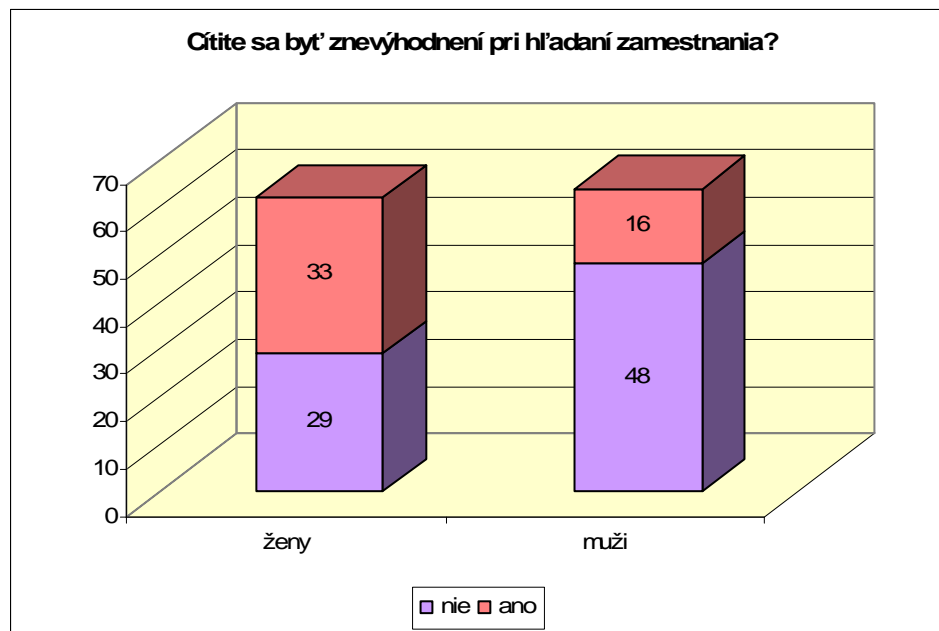
Nasledujú odpovede mužov respondentov na rovnako zadanú otázku.



Graf 26 : problémy nezamestnaných mužov

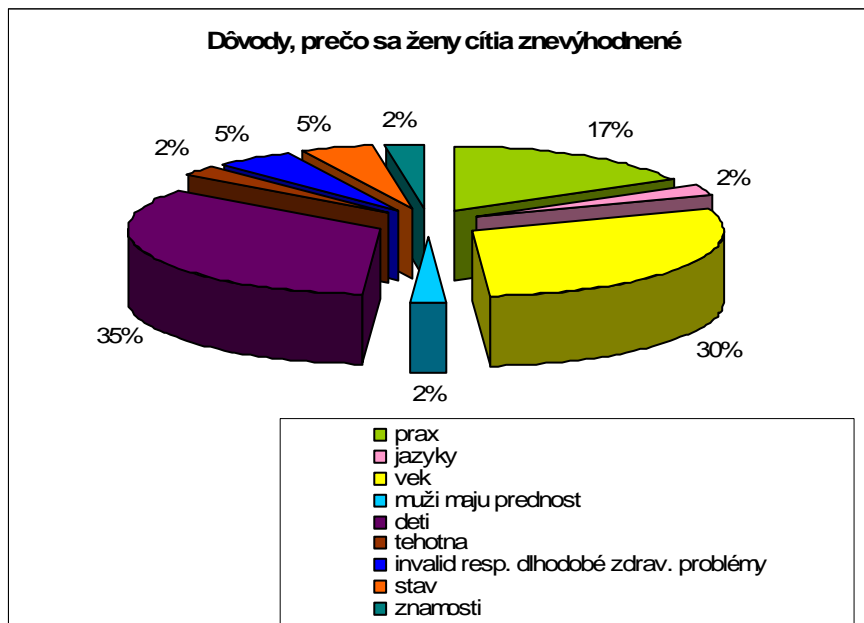
Podľa grafov môžeme pozorovať, že u oboch pohlaví je najväčším problémom nezamestnaného nedostatok finančných prostriedkov. Na druhom mieste je problém nedôvery v samého seba, podceňovanie sa. Tretím najčastejším problémom je horšie sociálne a spoločenské postavenie. K možnosti diskriminácie môžeme povedať toľko, že ženy sa viac cítia diskriminované ako muži. Slabú možnosť realizácie pociťujú rovnako muži aj ženy. U žien sa vyskytla jedna možnosť, kde respondentka uviedla, že nemá tieto problémy, pretože jej to nevaďí, že je teraz nezamestnaná a chce ísť študovať alebo pracovať do zahraničia.

Keďže v predchádzajúcej otázke som uviedla možnosť diskriminácie, v tejto otázke som sa snažila dozvedieť, koľko respondentov sa cíti byť znevýhodnení pri hľadaní zamestnania.

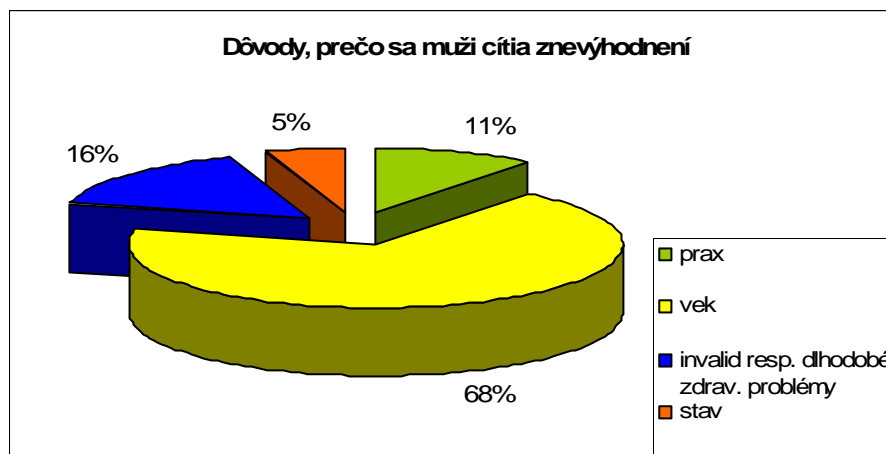


Graf 27 : znevýhodnenia respondentov

Podľa grafu je dokázané, že viac sa cítia byť diskriminované ženy. Respondentov som v tejto otázke prosila, aby mi pri označení odpovede „áno“ napísali aj dôvod, prečo sa tak cítia. Preto uvádzam odpovede žien a mužov práve na dôvody, prečo sa cítia byť znevýhodnení.



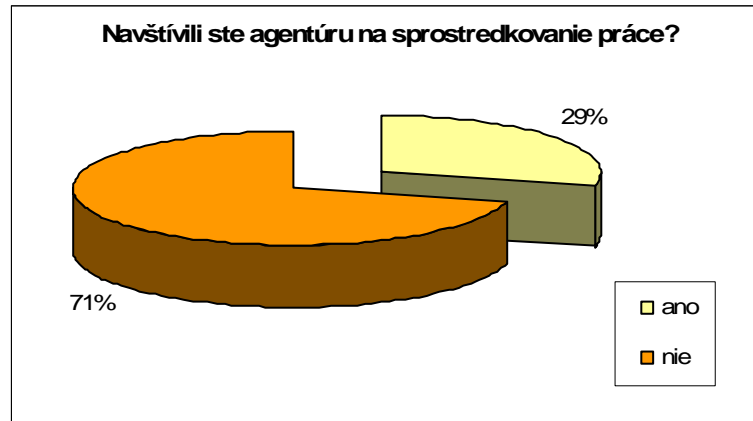
Graf 28 : dôvody pocitu znevýhodnenia z žien



Graf 29 : dôvody pocitu znevýhodnenia u mužov

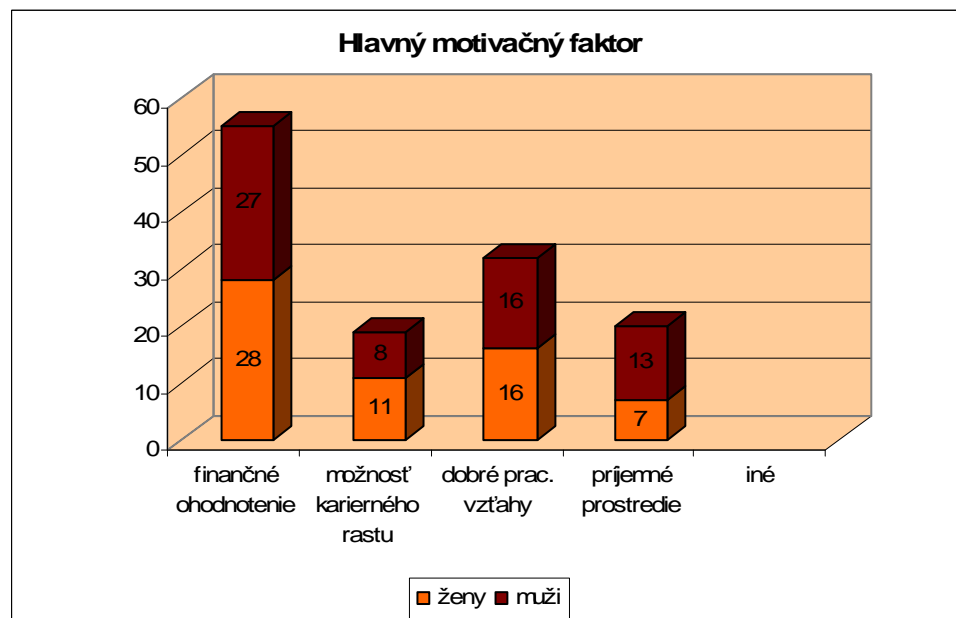
Podľa týchto dvoch grafov môžeme konštatovať, že ženy uviedli viac dôvodov prečo sa cítia byť znevýhodnené. Najväčším dôvodom u žien sú deti a vek. U mužov je to hlavne vek, ktorý označilo až 68% respondentov a hneď potom dlhodobé zdravotné problémy resp. invalid. Možnosťou stav som označila odpovede týkajúce sa toho, či je respondent/ka rozvedený/á, vydatá/ ženatý a pod. pretože aj tieto odpovede som nachádzala v odpovediach respondentov.

V ďalšej otázke som zistovala, či respondenti navštívili či už osobne alebo pomocou internetu alebo inými spôsobmi agentúru na sprostredkovanie práce. Odpovede ma sklámali, pretože viac než 70% odpovedalo že nikdy takúto agentúru nenavštívili.



Graf 30 : navštevovanosť agentúry na sprostredkovanie práce

V šestnástej otázke som sa zamerala na motiváciu respondentov – nezamestnaných. Ich úlohou bolo označiť ich vlastný hlavný motivačný faktor. Odpovede uvádzam to na grafe č. 31.



Graf 31 : hlavný motivačný faktor

Hlavný motivačný faktor je jednoznačne finančné ohodnotenie. Hneď druhé najdôležitejšie sú dobré pracovné vzťahy. Možnosť kariérneho rastu označili ženy ako tretiu najčastejšiu možnosť, u mužov je tretia najčastejšia príjemné prostredie.

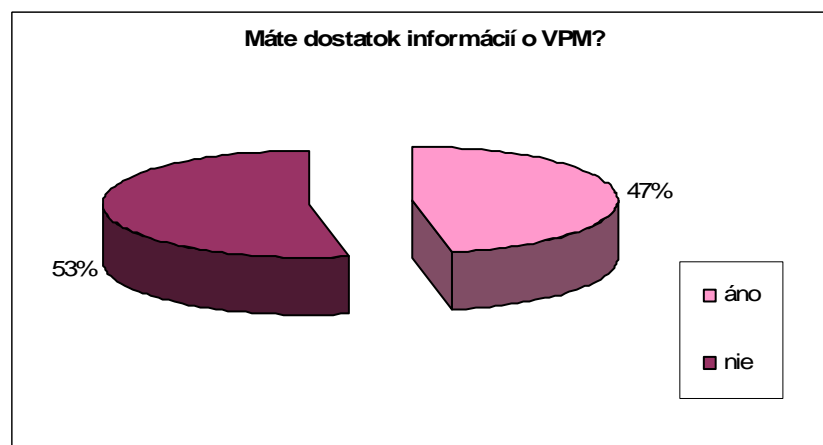
Otázkou číslo 17 som chcela vedieť ako vnímajú dostatok resp. nedostatok pracovných miest v okrese Dolný Kubín samotní respondenti.



Graf 32 : povedomie respondentov o pracovných príležitostiach

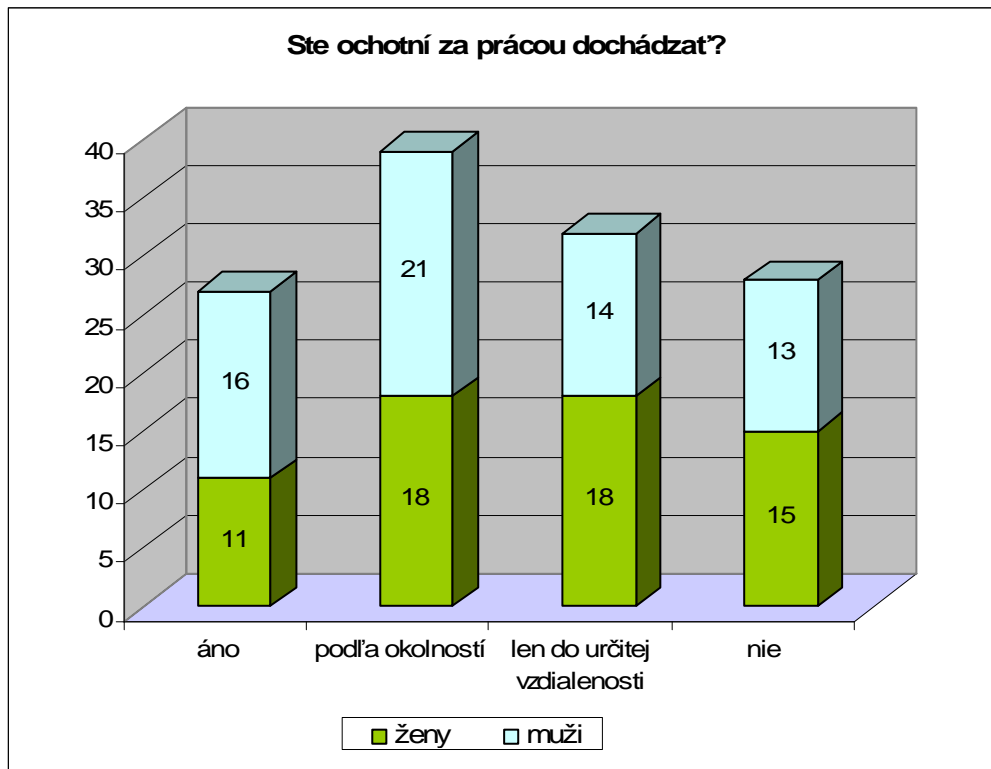
Jedna respondentka mi zverejnila svoju poznámku o tom, že dostatok príležitostí je len pre mužov. Viac ako 70% si myslí, že okres Dolný Kubín trpí nedostatkom pracovných príležitostí.

Takmer vyrovnanú odpoveď som dostala u otázky nasledujúcej, ktorou som sa pýtala respondentov, či majú dostatok informácií o voľných pracovných miestach. Prekvapilo ma, že len o niečo málo odpovedí prevyšovala odpoveď nie nad odpoveďou áno.



Graf 33 : pocit informovanosti respondentov o VPM

Poslednou otázkou som zisťovala, či respondenti sú ochotní za prácou dochádzať a odpovede som znova rozdelila podľa pohlavia.



Graf 34 : ochota respondentov dochádzať za prácou

U žien rovnako dopadla možnosť že by to bolo podľa okolností a do určitej vzdialenosti by boli ochotné dochádzať. U mužov prevažuje odpoveď podľa okolností a druhá najčastejšia je odpoveď áno, že by naozaj boli ochotní za prácou dochádzať.

11 INTERPRETÁCIA VÝSLEDKOV VÝSKUMU

Dotazník tvorilo päť úvodných otázok, v ktorých som sa dozvedela vzdelanie, vek, počet detí a stav. Hneď na úvod som sa dozvedela, že moja hypotéza H_3 sa nepotvrdila, a teda že ani 50% respondentov nemá stredoškolské vzdelanie s maturitou. Po týchto úvodných otázkach som začala výskumnú časť. Venovala som sa znalosti jazykov, ktorá je pre súčasných zamestnávateľov podstatná a zistila som, že až 42% respondentov neovláda žiadny cudzí jazyk. U žien je znalosť jazyka vyššia, u oboch pohlaví však preferuje anglický jazyk. V tom ako dlho sú nezamestnaní evidovaní ako UoZ som sa dozvedela, že väčšina respondentov je v horizonte ½ roka až 2 roky. Dôvody, prečo sa respondenti stávajú nezamestnanými sú u mužov žien odlišné, avšak jeden hlavný dôvod, ktorí označili aj ženy aj muži je ten, že obvykle dostanú výpoveď od zamestnávateľa. U mužov sa potom vyskytuje dôvod, že oni sami dali výpoveď a u žien je častou príčinou ukončenie materskej dovolenky. Zisťovala som taktiež, prečo dávajú výpoveď a je to hlavne ich nespokojnosť s pracovným ohodnotením a s nadriadeným alebo spolupracovníkmi. Ohľadom ich predchádzajúcich povolání som sa dozvedela že najväčšie zastúpenie z UoZ majú profesie z priemyselnej, obchodnej oblasti a študenti, ktorí si ešte nestihli nájsť prácu. Čo sa týka návštevnosti rekvalifikačných či iných vzdelávacích kurzov, 36% takéto kurzy skutočne navštívilo a ohľadom toho či by takúto možnosť využili keby sa im naskytla mi 53% respondentov uviedlo súhlas alebo sa k tomu prikláňali, čím sa potvrdila aj ďalšia moja hypotéza H_2 . Nasledovná otázka sa týkala problémov nezamestnaných, ktoré som spracovala osobitne u žien ako aj u mužov. Jednoznačne však obe pohlavia označili ako hlavný dôvod nedostatok finančných prostriedkov a potom aj nedôvera v seba samého. Jednou z možností bola aj diskriminácia, ktorú som podrobnejšia analyzovala v ďalšej otázke, kde som zistila, že viac diskriminované sa cítia ženy a to hlavne z dôvodu starostlivosti o malé deti, prípadne obe pohlavia uviedli vek ako hlavný dôvod diskriminácie a u študentov sa vyskytovala odpoveď nedostatok praxe. Snažila som sa ďalej zistiť, čo ako nezamestnaní využívajú rôznych príležitostí ako si hľadať prácu, preto som do dotazníku uviedla aj otázku, či sa respondenti pokúšali aj prácu sami hľadať prostredníctvom agentúr, ktoré sú k dispozícii buď pomocou svojich známych, z letákov alebo internetu, a prekvapivo až 71% sa o to ani nepokúsilo. Jedným z mojich dielčích cieľov bolo aj zistenie, čo UoZ považujú za svoj vlastný motivačný faktor. Potvrdila sa mi tým hypotéza H_1 , že je to finančné ohodnotenie, a taktiež aj dobré pracovné vzťahy a príjemné pracovné prostredie. Necelých 80% respondentov si

myslí, že v okrese Dolný Kubín je nedostatok VPP a percentuálne takmer vyrovnané boli odpovede o informovanosti o VPP, kde skoro polovica respondentov odpovedala kladne a druhá časť záporne. Mojou poslednou otázkou, ktorou som ukončila uvedený výskum bola otázka, či by respondenti boli ochotní za prácou aj dochádzať. Odpovede boli rôzne u žien ako aj u mužov. Prvá najviac označovaná možnosť bola u oboch pohlaví rovnaká a síce, že by to zvážili podľa okolností. Ďalšie možnosti sa u respondentov a respondentiek líšili. Ženy ako druhú najviac vyskytujúcu sa možnosť označili že by boli ochotné dochádzať ale len do určitej vzdialenosti a muži uviedli jednoznačné „áno“ ako druhú najviac frekventovanú odpoveď, zatiaľ čo u žien táto možnosť skončila až na poslednom mieste.

ZÁVER

Cieľom bakalárskej práce bolo zameranie na príčiny nezamestnanosti v okrese Dolný Kubín. Informácie, ktoré boli spracovávané, boli vo forme monografií, elektronických článkov a webových stránok, hlavnú časť však tvorila analýza primárnych dát získaných dotazníkovým výskumom.

Medzi hlavné príčiny nezamestnanosti patria slabé stránky okresu uvedené v SWOT analýze. Medzi nimi hlavne slabá propagácia okresu pre investorov, neinformovanosť nezamestnaných či absencia poradenských centier.

Pozitívnu zmenou je ale fakt, že sa ročná miera nezamestnanosti v okrese od roku 2003 znížila a klesla pod mieru v SR. Znížil sa aj počet nezamestnaných.

Jednou z možných príčin nezamestnanosti javu nezamestnanosti v okrese Dolný Kubín je hlavne vzdelanostná úroveň obyvateľov. Najvyšší počet uchádzačov o zamestnanie je so vzdelaním vyučeným alebo strednej školy bez maturity, čo je pre vzrastajúce nároky zamestnávateľov a rastu významu vzdelania pracovníkov nedostačujúce. Problémom je ale aj neochota zamestnávateľov zamestnať vzdelaných pracovníkov, ktorí ale nemajú potrebnú prax v obore.

Dôvodom, ktorý najviac prevažoval v spôsobe, akým sa respondenti stali nezamestnaní prevažovala odpoveď výpoveď od zamestnávateľa. To, čo ale spôsobilo nespokojnosť pracovníkov, ktorí dali výpoveď dobrovoľne je hlavne nespokojnosť s platovým ohodnotením prípadne organizačné dôvody, preto ako hlavný motivačný faktor, ktorý bol zistený u respondentov bolo jednoznačne finančné ohodnotenie a vzťahy na pracovisku.

Obchodná a priemyselná oblasť a služby tvoria najväčšiu oblasť, kde sa pracujúci najčastejšie prichádzajú o svoju prácu. Viac než polovica nezamestnaných je ale ochotná navštevovať rekvalifikačné kurzy a ochota dochádzať závisí predovšetkým od okolností a vzdialenosti. Pri hľadaní práce avšak prevažuje hlavne u žien pocit znevýhodnenia hlavne z dôvodu starania sa o neplnoleté deti a v prípadoch oboch pohlaví je dôvodom chýbajúca prax alebo vyšší vek.

Dôvodom možnej neochoty zamestnať sa je aj vedomie opýtaných, že v okrese Dolný Kubín nie je dostatočný počet pracovných miest, čo ale podľa štatistických údajov nie je pravdivé.

Riešenie problému nezamestnanosti vidím vo väčšej miere informovanosti nezamestnaných, prípadné vytvorenie centier, ktoré by pomohli uchádzačom hlavne vyššieho veku, ktorí nevyužívajú modernú techniku, hľadať si zamestnanie.

Vzhľadom na nízku vzdelanostnú úroveň by som navrhovala robiť väčšiu propagáciu vzdelania resp. výhodné formy pre mladších či starších záujemcov o vzdelanie a ich zvýhodnenia a zároveň im tak naznačiť možné pracovné miesta, kde by sa mohli po nadobudnutom vzdelaní zamestnať.

Jedným z ďalších možných riešení je motivovať zamestnancov adekvátnym pracovným ohodnotením a vylepšenie vzťahov na pracovisku a navyiac ochota zamestnávateľov prijať aj uchádzačov bez praxe prípadne ochota zamestnať práve znevýhodnené skupiny (napr. ženy s malými deťmi a pod.)

Analýzou a zameraním bakalárskej práce som chcela poukázať na problematiku nezamestnanosti v okrese dolný Kubín a jej vnímanie z pohľadu nezamestnaných a naznačiť tým možnosti riešenie tohto problému.

ZOZNAM POUŽITEJ LITERATURY

Monografie

- [1] BUCHTOVÁ, Božena, et al. *Nezaměstnanost : psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha : GRADA Publishing, 2002. 236 s. ISBN 80-247-9006-8.
- [2] BURDA , Michael, WYPLOSZ , Charles. *Macroeconomics : a European text*. 4th edition. Oxford : Oxford University Press, 2005. 575 s. ISBN 0-19-926496-1.
- [3] DORNBUSH , Rudinger, FISHER, Stanley. *Makroekonomie*. 6. vyd. Praha : SPN a Nadace Economics, 1994. 602 s. ISBN 80-04-25556-6.
- [4] FRANK, Robert H., BERNANKE, Ben S. *Ekonomie*. Praha : GRADA Publishing, 2003. 803 s. ISBN 80-247-0471-4.
- [5] HELÍSEK, Mojmír. *Makroekonomie základní kurs*. 1. vyd. Praha : Melandrium, 2000. 320 s. ISBN 80-86175-10-3.
- [6] HOLMAN, Robert. *Makroekonomie středně pokročilý kurz*. 1. vyd. Praha : C.H.Beck, 2004. 424 s. ISBN 80-7179-764-2.
- [7] KADEŘÁBKOVÁ, Božena. *Úvod do makroekonomie: neoklasický přístup*. 1. vyd. Praha : C. H. Beck, 2003. 370 s. ISBN 80-7179-788-X.
- [8] KLIMA, Jan. *Makroekonomie*. 1. vyd. Praha : Alfa publihing, 2006. 144 s. ISBN 80-86851-27-3.
- [9] KREBS , Vojtěch. *Sociální politika*. 4. vyd. Praha : ASPI, 2007. 503 s. ISBN 978-80-7357-276.
- [10] LISÍ, Ján, et al. *Ekonomía*. 5. vyd. Bratislava : IURA EDITION, 2003. 503 s. ISBN 80-89047-75-0.
- [11] LIŠKA, Václav, et al. *Makroekonomie*. 1. vyd. Praha : Professional publishing , 2002. 544 s. ISBN 80-86419-27-4.
- [12] MÁČE, Miroslav. *Makroekonomie v kostce*. 1. vyd. Praha : GRADA publishing, 2007. 469 s. ISBN 978-80-247-1841-5.
- [13] MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha : Sociologické nakladatelství, 1994. 151 s. ISBN 80-901424-9-4.

- [14] PAČESOVÁ, Hana, PICHANIČOVÁ, Ludmila. *Ekonomika a podnikání : makro-ekonomie*. Praha : Vysoká škola aplikovaného práva, 2006. 192 s. ISBN 80-86775-08-9.
- [15] SAMUELSON, Paul A., NORDHAUS, William D. *Ekonomie*. 18. vyd. Praha : NS Svobody, 2007. 775 s. ISBN 978-80-205-0590-3.
- [16] SEKERKA, Bohuslav. *Makroekonomie*. Praha : Profess Consulting, 2007. 488 s. ISBN 80-7259-050-2.
- [17] SHILLER, Bradley R. *Makroekonomie*. 1. vyd. Brno : Computer Press, 2004. 412 s. ISBN 80-251-0169-X.
- [18] SOUKUP, Jindřich, et al. *Makroekonomie : moderní přístup*. Praha : Management Press, 2007. 514 s. ISBN 978-80-7261-174-4.
- [19] ŠVARCOVÁ, Jena, NOVÁČEK, Vnislav. *Makroekonomie I.* Zlín : Univerzita Tomáše Bati, Fakulta managementu a ekonomiky, 2003. 151 s. ISBN 80-7318-155-X.

Elektronické zdroje

- [20] Úřad práce, sociálních věcí a rodiny [online]. 2005 , 22.1.2008 [cit. 2008-01-22]. Dostupný z WWW: <<http://www.upsvar.sk/rsi/rsi.nsf/2f5bdc358ef74ba6c1256b15004f8ef8/2d9b282ce6138de4c125711500443811?OpenDocument>>.
- [21] Wikipedia [online]. 2001 , 17.1.2008 [cit. 2008-01-24]. Dostupný z WWW: <http://sk.wikipedia.org/wiki/Doln%C3%BD_Kub%C3%ADn>.
- [22] SKRZ [online]. 2005 , 1.2.2008 [cit. 2008-02-02]. Dostupný z WWW: <<http://www.skrz.sk/dolny-kubin-uvod-a13-13-1-0-0-0-sk.htm>>.
- [23] Dolný Kubín [online]. 2003 [cit. 2008-02-13]. Dostupný z WWW: <http://www.dolnykubin.com/slovak/general_facts6.htm>.
- [24] Dolný Kubín [online]. 2007 , 17.2.2008 [cit. 2008-03-22]. Dostupný z WWW: <http://www.dolnykubin.sk/sk/obcan/samosprava_mesta/organizacna_struktura/Dolny_KU>.

- [25] Úrad práce sociálnych vecí a rodiny [online]. 2005 [cit. 2008-03-23]. Dostupný z WWW:
<<http://www.upsvar.sk/rsi/rsi.nsf/0/1626D39BED63DAA8C1257302002EBB1F?OpenDocument>>.
- [26] Dolný Kubín [online]. 2007 [cit. 2008-03-24]. Program hospodárskeho a sociálneho rozvoja mesta Dolný Kubín na roky 2007-2013. Dostupný z WWW:
<<http://www.dolnykubin.sk/sk/obcan/oznamy/363/>>.

Elektronické články

- [27] PENGUE, Yvonne . OFFSHORING - NOVÝ ZPŮSOB ŘEŠENÍ NEDOSTATKU KVALIFIKOVANÝCH PRACOVNÍKŮ. *Personál* [online]. 2008, roč. 2008, č. 1 [cit. 2008-02-23]. Dostupný z WWW: <<http://personal.jobs.cz/text/article/70/>>.

ZOZNAM POUŽITÝCH SYMBOLOV A SKRATIEK

UoZ Uchádzač o zamestnanie

ZoZ Zájemca o zamestnanie

VPM Voľné pracovné miesta

GDP Hrubý domáci produkt

ZOZNAM GRAFOV

Graf 1: dopyt po práci	11
Graf 2 : ponuka po práci	12
Graf 3 : rozdiely v zárobkoch	14
Graf 4 : rovnováha na trhu práce	20
Graf 5 : vzťah nezamestnanosti a inflácie	32
Graf 6 : miera evidovanej nezamestnanosti	42
Graf 7: vývoj VPM v rokoch 2003 - 2006	44
Graf 8 : Stav nezamestnaných ku 31.12.....	44
Graf 9 : počet nezamestnaných mesačne za rok 2006.....	45
Graf 10 : rozdelenie respondentov podľa pohlavia.....	51
Graf 11 : rozdelenie respondentov podľa veku.....	51
Graf 12 : rozdelenie respondentov podľa stavu	52
Graf 13 : rozdelenie respondentov podľa počtu detí.....	52
Graf 14 : rozdelenie respondentov podľa vzdelania	53
Graf 15 : rozdelenie respondentov podľa vzdelania	53
Graf 16 : ovládanie cudzieho jazyka u respondentov	54
Graf 17 : znalosť jazykov u žien.....	54
Graf 18 : znalosť jazykov u mužov.....	55
Graf 19 : dĺžka evidencie nezamestnaného stavu	55
Graf 20 : príčina stavu nezamestnanosti	56
Graf 21: príčiny výpovede respondentov	57
Graf 22 : predchádzajúce povolania nezamestnaných	58
Graf 23 : návštevnosť rekvalifikačných kurzov	59
Graf 24 : využitie možnosti navštevovania kurzov.....	59
Graf 25 : problémy nezamestnaných žien.....	60
Graf 26 : problémy nezamestnaných mužov.....	60
Graf 27 : znevýhodnenia respondentov	61
Graf 28 : dôvody pocitu znevýhodnenia z žien.....	62
Graf 29 : dôvody pocitu znevýhodnenia u mužov	62
Graf 30 : navštevovanosť agentúry na sprostredkovanie práce	63
Graf 31 : hlavný motivačný faktor	63

Graf 32 : povedomie respondentov o pracovných príležitostiach.....	64
Graf 33 : pocit informovanosti respondentov o VPM	64
Graf 34 : ochota respondentov dochádzať za prácou.....	65

ZOZNAM OBRÁZKOV

Obrázok 1: kolobeh zamestnanosti a nezamestnanosti	19
Obrázok 2 : Dolný Kubín v SR.....	37
Obrázok 3 : mapa Dolného Kubína	37
Obrázok 4 : veková skladba obyvateľstva	40
Obrázok 5: stupeň vzdelania UoZ za rok 2006.....	46

ZOZNAM TABULIEK

Tabuľka 1: tvorba miezd.....	15
Tabuľka 2 : SWOT analýza Dolného Kubína.....	41
Tabuľka 3 : miera evidovanej nezamestnanosti [25].....	42
Tabuľka 4 : Počet voľných pracovných miest	43
Tabuľka 5 : uchádzači o zamestnanie podľa pohlavia.....	45
Tabuľka 6 : uchádzači o zamestnanie podľa vzdelania	46
Tabuľka 7: UoZ podľa dĺžky evidencie	47
Tabuľka 8 : časový harmonogram dotazníku.....	49
Tabuľka 9 : výskyt jednotlivých predchádzajúcich povolání	58

ZOZNAM PRÍLOH

PRÍLOHA P I: Dotazník

PRÍLOHA P II: Štruktúra mestského úradu Dolný Kubín

PRÍLOHA P III: Fotky mesta Dolný Kubín

PRÍLOHA P I: DOTAZNÍK

VÁŽENÍ OBČANIA,

Som študentkou 3. ročníka Univerzity Tomáša Bati v Zlíne a moja téma bakalárskej práce súvisí s analýzou nezamestnanosti v okrese Dolný Kubín. Chcela by som Vás preto poprosiť o vyplnenie tohto *anonymného* dotazníku a Vaše odpovede mi poslúžia ako zdroj ku spracovaniu mojej *bakalárskej práce*. Môžem Vás preto uistiť, že tieto odpovede *nebudú nijak zneužit*. Postup je veľmi jednoduchý: na každú otázku v dotazníku odpovedajte **zaokrúžkovaním jednej** správnej odpovede. **Vopred Vám ďakujem za spoluprácu a Vaše odpovede.**

Lenka Babinská

(študentka Univerzity Tomáše Bati v Zlíne)

[1] Vaše pohlavie:

[A] muž

[B] žena

[2] Aký je Váš vek ?

[A] do 20r.

[B] 20-29r.

[C] 30-39r.

[D] 40-49r.

[E] 50-59r.

[F] viac

[3] Váš rodinný stav:

[A] slobodný

[B] ženatý/vydatá

[C]rozvedený/á

[D]vdovec/vdova

[4] Počet detí v rodine:

[A] nemám deti

[B] 1

[C] 2

[D] 3

[E] viac

[5] Dosiahnuté vzdelanie:

[A] ZŠ

[B] SŠ bez maturity

[C] SŠ s maturitou

[D] Vyššie odborné vzdelanie

[E] VŠ

[6] Ovládate nejaký cudzí jazyk ?

[A] nie

[B] áno, jeden (vypíšte aký).....

[C] áno, viac (vypíšte aké)

[7] Ako dlho ste už evidovaný ako nezamestnaný?

[A] menej než 1/2 roka

[B] 1/2 roka – 1rok

[C] 1 -2 roky

[D] 2 -3roky

[E] viac rokov

[8] Ako ste sa stali nezamestnaným ?

[A] dostal som výpoveď

[B] dal som výpoveď

[C] práve som dokončil/a školu

[D] som po materskej dovolenke

[E] som invalid resp. mám dlhodobé zdravotné problémy

[F] iný dôvod (uved'te prosím aký).....

[9] V prípade, že ste dali výpoveď, z akého dôvodu to bolo?

[A] nespokojnosť s platovým ohodnotením

[B] nespokojnosť s obsahom práce

[C] nespokojnosť s nadriadeným alebo spolupracovníkmi,

[D] nespokojnosť s organizáciou práce

[E]nespokojnosť s pracovnou dobou

[F] iné (prosím napíšte dôvod)

[10] Aké bolo vaše posledné povolanie? **(odpoveď prosím uveďte slovné)**

.....

[11] Navštevovali ste reedukačné či rekvalifikačné kurzy?

[A]áno

[B]nie

[C] neviem čo to je, nikdy som o tom nepočul

[12] Keby ste mali tú možnosť, navštevovali by ste reedukačné či rekvalifikačné kurzy?

[A]áno

[B]asi áno

[C] neviem

[D] asi nie

[E] nie

[13] S akými problémami sa Vy sám ako nezamestnaný stretávate?

(Zaškrtnite prosím len tie s ktorými sa stretávate a prosím ohodnot'te ich stupnicou 1-5, kde 5 je najčastejšie sa vyskytujúci dôvod a 1 najmenej vyskytujúci.)

[A]nedostatok fin. prostriedkov

[B]horšie sociálne a spoločenské zaradenie

[C]nedôvera v samého seba, podceňovanie sa

[D]diskriminácia (platová, rasová, náboženská, či podľa pohlavia alebo aj iná)

[E]slabá možnosť seberealizácie

[F]iné (prosím napíšte aké)

.....

[14] Cítite sa byť znevýhodnený/á pri hľadaní zamestnania?

(napr. zamestnávateľ radšej zamestná bezdetných)

[A]nie

[B]áno (uveďte príklad v čom)

.....

[15] Navštívili ste agentúru na sprostredkovanie práce?

(nemusí byť osobne, môže byť aj prostredníctvom webových stránok alebo zná

mych)

[A]áno

[B]nie

[16] Čo Vy osobne považujete za hlavný motivačný faktor ?

[A]finančné ohodnotenie

[B]možnosť kariérneho rastu

[C]dobré pracovné vzťahy (s nadriadeným aj spolupracovníkmi)

[D]príjemné prostredie

[E]iné

(prosím napíšte aké)

.....

[17] Myslíte si, že v okrese DK je dostatok pracovných príležitostí?

[A]áno

[B]nie

[18] Máte dostatok informácií o voľných pracovných miestach?

[A]áno

[B]nie

[19] Ste ochotní za prácou aj dochádzať?

[A] áno

[B]podľa okolností (platových podmienok, zamestnaneckých výhod ...)

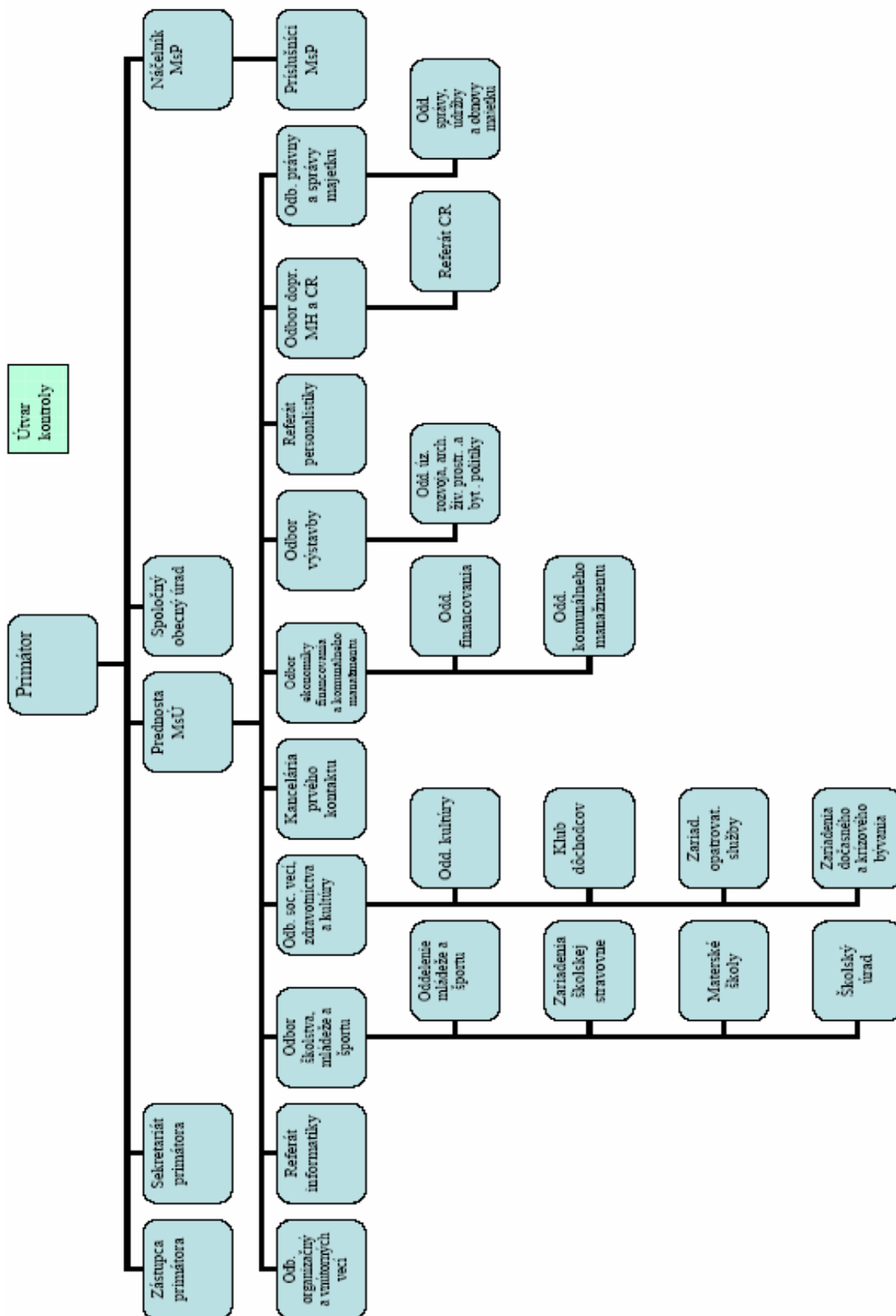
[C] len do určitej vzdialenosti

[D] nie

Záverom Vám chcem znova poďakovať za Vašu trpezlivosť a za účasť na uvedenom výskume.

Lenka Babinská

PRÍLOHA P II: ŠTRUKTÚRA MESTSKÉHO ÚRADU DOLNÝ KUBÍN



PRÍLOHA P III: FOTKY MESTA DOLNÝ KUBÍN



Dolný Kubín